



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los  
Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao –  
2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR**

Br. Julio Enrique Vásquez Mattos

**ASESOR**

Dra. Nancy Cuenca Robles

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

2017

## **Páginas de jurado**

---

### **Presidente**

William Flores Sotelo

---

### **Secretario**

Dra. Dora Ponce Yactayo

---

### **Vocal**

Dra. Nancy Cuenca Robles

**Dedicatoria**

A mi Dios a mis padres esposa e hijas por su comprensión y apoyo para alcanzar mis metas.

### **Agradecimiento**

Un especial agradecimiento a los docentes de pos grado que brindaron sus conocimientos y experiencias en mi formación profesional.

Un agradecimiento infinito a Dios por darme otorgarme la capacidad, inteligencia y fuerza para seguir adelante y lograr con éxito la culminación de la tesis.

### **Declaratoria de autenticidad**

En calidad de autora de la tesis de investigación titulada “Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao – 2017”, y como estudiante de maestría en educación declaro:

Que soy el único responsable de su formulación y como tal constituye mi propiedad intelectual.

Que fueron contruidos los elementos del proyecto, empleados durante su desarrollo, citando adecuadamente la autoría de los referentes teóricos, métodos, técnicas e instrumentos utilizados ya sea directamente o adaptados en la elaboración de la presente tesis.

Que los datos obtenidos fueron fidedignamente proporcionados por los integrantes de la muestra y en el contexto geográfico establecido.

Que la descripción que se presenta en los datos así como el tratamiento estadístico al que fueron sometidos es veraz y se deja a disposición la base de datos para su comprobación, cuando se considere necesario.

Que el desarrollo del trabajo fue realizado dentro del marco ético que corresponde a la investigación social, con respeto a las normas y derechos de la persona.

Por tanto, la tesis construida y presentada constituye una investigación auténtica e inédita, la cual quedará debidamente registrada en la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo.

.....  
Br. Julio Enrique Vásquez Mattos

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado académico de Magister en Educación en la Universidad César Vallejo, pongo a disposición de los miembros del jurado la tesis titulada “Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao – 2017”.

La investigación consta de siete capítulos, tratados de manera secuencial, determinados por la Universidad César Vallejo, los cuales se detallan a continuación: el Capítulo I contiene la introducción, que constituye los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema de investigación, las hipótesis y los objetivos. El Capítulo II corresponde al marco metodológico que define la variable, la Operacionalización, metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de los mismos. El Capítulo III incluye los resultados, que describen la variable y sus dimensiones y demuestra la contrastación de hipótesis. El Capítulo IV detalla analíticamente la discusión de resultados en función de los antecedentes, así como los fundamentos teóricos frente a los hallazgos obtenidos; el aporte es fruto de mi creación y experiencia académica diacrónica; el Capítulo V resalta de manera crítica las conclusiones trascendentes de la presente investigación. En el Capítulo VI, se exponen las recomendaciones sustentadas en base a los resultados obtenidos. El Capítulo VII muestra las Referencias Bibliográficas consultadas para el desarrollo de la tesis. Finalmente, en el Capítulo VIII contienen los anexos se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la validez del instrumento.

Constituye mi mayor anhelo, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

El autor

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>Páginas preliminares</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
 <b>I. Introducción</b>	 <b>14</b>
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación de Problema	35
1.5 Justificación del Estudio	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
 <b>II. Marco Metodológico</b>	 <b>39</b>
2.1. Diseño de Investigación	40
2.2. Variables, Operacionalización	40
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5. Métodos y análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52

<b>III. Resultados</b>	<b>53</b>
3.1. Análisis Descriptivo	55
3.2. Análisis Inferencial	66
<b>IV. Discusión</b>	<b>72</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>75</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>78</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>80</b>
<b>VIII. Anexos</b>	<b>86</b>
Anexo 1. Instrumentos	87
Anexo 2. Formato de Validez	90
Anexo 3. Matriz de consistencia	102
Anexo 4. Base de Datos	105
Anexo 5. Consentimiento de la institución	115
Anexo 6. Artículo científico	116



## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Dimensiones e Indicadores de la Variable independiente: compromiso organizacional	43
Tabla 2 Dimensiones e Indicadores de la Variable independiente 2: clima laboral	44
Tabla 3 Distribución de la población	44
Tabla 4 Distribución de la población por genero	45
Tabla 5 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	49
Tabla 6 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: Compromiso organizacional	50
Tabla 7 Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable	50
Tabla 8 Juicio de expertos	51
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso organizacional	54
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de clima laboral	55
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de contexto organizativo	56
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de contenido del trabajo	57
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de contexto significado del grupo	58

Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de apreciación personal	59
Tabla 15	Compromiso organizacional y el Clima laboral	60
Tabla 16	Compromiso organizacional y el Contexto organizativo	61
Tabla 17	Compromiso organizacional y el Contenido de trabajo	62
Tabla 18	Compromiso organizacional y el Significado de grupo	63
Tabla 19	Compromiso organizacional y Apreciación personal del individuo	64
Tabla 20	Pruebas de normalidad de las variables de estudios y sus dimensiones	65
Tabla 21	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.	60
Tabla 22	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Contexto organizativo en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017.	68
Tabla 23	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Contenido de trabajo en los CEBAS de la Región Callao, 2017.	64
Tabla 24	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Significado de grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.	70
Tabla 25	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la Apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.	71

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1    Distribución porcentual según nivel de compromiso organizacional	54
Figura 2    Distribución porcentual según nivel de clima laboral	55
Figura 3    Distribución porcentual según nivel de contexto organizativo	56
Figura 4    Distribución porcentual según nivel de contenido de trabajo	57
Figura 5    Distribución porcentual según nivel de significado de grupo	58
Figura 6    Distribución porcentual según nivel de apreciación personal	59
Figura 7    Compromiso organizacional y Clima laboral	60
Figura 8    Compromiso organizacional y Contexto organizativo	60
Figura 9    Compromiso organizacional y Contenido de trabajo.	62
Figura 10   Compromiso organizacional y Significado de grupo	63
Figura 11   Compromiso organizacional y Apreciación personal del individuo.	64

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito conocer la relación del “Compromiso organizacional (CO) y Clima Laboral (CL) de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao – 2017”.

El Tipo de investigación, es descriptiva correlacional, con una muestra de 77 docentes de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao – 2017”, con la aplicación de dos instrumentos a escala Likert, uno por cada variable, aplicados a un solo grupo muestral, cuyos resultados se evidencian en los datos condensados donde se pudo llevar a cabo un análisis descriptivo e inferencial, a través de medidas de frecuencia y contrastación de hipótesis con la prueba de Rho de Spearman, mediante el programa estadístico SPSS 24.

Los resultados finales indican que compromiso organizacional, está relacionado directamente con el clima laboral según la prueba de contrastación de Spearman de 0,893\*\* representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo este resultados significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el Compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao, 2017.

*Palabras claves:* Compromiso Organizacional, Clima Laboral, Docentes

## **Abstract**

The purpose of this research work is to know the relationship of the "Organizational Commitment (CO) and Labor Climate (CL) of the Teachers of the Public Bables of the Callao Region - 2017".

The type of research is descriptive correlational, with a sample of 77 teachers of the teachers of Public Bables of the Callao Region - 2017 ", with the application of two Likert-scale instruments, one for each variable, applied to a single group sample, whose results are evidenced in the condensed data where a descriptive and inferential analysis could be carried out, through frequency measurements and hypothesis testing with Spearman's Rho test, by means of the statistical program SPSS 24.

The final results indicate that organizational commitment is directly related to the work climate according to the Spearman test of 0,893 \*\* representing a high correlation of the variables, and  $p = 0,00$  less than the level of significance of 0.05, this result being significant, so the null hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is accepted. It was concluded that the results obtained have a significant relationship between the Organizational Commitment and the Work Climate in the teachers of the Public CEBAS of the Callao Region, 2017.

*Keywords:* Organizational Commitment, Work Climate, Teachers

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La organización asumida por los agentes en relación a su labor educativa es un factor más que importante en las instituciones educativas públicas, debido a que esto se encuentra relacionado al compromiso organizacional. Existen individuos dentro de la institución que no cumplen con las obligaciones que le son determinadas, y es por ello que se acrecientan las dificultades en las instituciones educativas respecto a esta falta de compromiso que conlleva a un mal clima laboral.

El Compromiso Organizacional es un factor principal para la gestión de los recursos humanos( RR,HH), por cuanto posibilita el análisis de la lealtad y el vínculo de los empleados con su institución, de este modo se identifican y responsabilizan en la organización en que laboran (compromiso actitudinal).

Actualmente hay diferentes investigaciones acerca de este tema de compromiso laboral en el sistema educativo internacional, como por ejemplo en los diferentes colegios nacionales y a nivel internacional Colegios Secundarios Comunes y Técnicos del Estado de Tabasco, en México. En esta Investigación se pudo ver que los integrantes de las instituciones educativas mencionadas, no están plenamente comprometidos con sus actividades para lograr una calidad educativa. De ello es que se señala la carencia del compromiso organizacional.

Este tema se discutió en el VII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Culiacán, México. En el Área de Recursos Humanos: la relación entre el CL y la Motivación del personal en una institución del Estado, la cual concluyó que un buen Clima Laboral influye positivamente en el proceso de enseñanza.

Lo que se debe lograr es que los colaboradores en base a sus propios intereses puedan identificarse con la entidad en donde laboran, que exista un compromiso de continuidad, ya que si se percibe altos niveles de compromiso de su parte será mucho más fácil mantener tanto las ventajas así como las capacidades colectivas generales y exitosas de la entidad (Forehand y Gilmer, 1965, Citado en Escat: 2007).

Esto no escapa a nuestra realidad, puesto que así también hay investigaciones en las instituciones educativas de nuestra ciudad limeña en donde destaca la falta de compromiso por parte de los docentes de estas organizaciones, tal es el caso de los CEBAS Públicos de la Región Callao 2017, donde se ha observado la falta de compromiso de los docentes, no se cumple con lo solicitado, igualmente las relaciones interpersonales no son adecuadas, no hay solidaridad entre sus miembros, por tal motivo la presente investigación pretende determinar si existe relación entre el CO y el CL en los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Medina (2017), realizó el estudio denominado *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño docente de la unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Para ello se hizo uso de una metodología de tipo descriptiva, además de emplear la técnica SPSS a través del Coeficiente de correlación de Pearson. Para la investigación se trabajó con una muestra de cincuenta (50) docentes de dicha institución. Se pudo concluir, en base al análisis de correlación, que había un nivel de incidencia positiva baja de la variable clima organizacional en el desempeño docente. En una institución educativa, es relevante tener un buen clima organizacional, en el cual los agentes educativos al desempeñarse en sus diversas labores puedan participar manteniendo buenas relaciones interpersonales que contribuyan en el desarrollo de sus labores; además deben ser competitivos con muchas habilidades y destrezas en la labor a ejecutar, que contribuyan con resultados de una educación de calidad

Luengo (2013), realizó una investigación para conseguir el grado de magister titulada *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial* en la universidad de Zulia, Venezuela. Su objetivo general fue analizar la dependencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores en instituciones de educación inicial, Municipio de Mara. Para lo cual se utilizó una técnica básica de tipo descriptiva – correlacional no



experimental. Se trabajó con una muestra compuesta por 49 individuos, 5 directores y 44 profesores. Para poder establecer la correlación se decidió trabajar con el coeficiente de Spearman, obteniendo un valor de 0,726, lo cual es muy representativa. Los resultados expusieron la presencia de un clima organizacional mayor en los centros de educación inicial de dicho lugar, donde los docentes se percatan que sus decisiones no son tomadas en cuenta, obteniendo como conclusión general una dependencia alta y representativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial.

Mejía (2014), produjo a cabo una averiguación que tituló Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector Norte de la dorada y su relación con el clima laboral, Colombia. Su fin fue evaluar la relación presente entre los componentes motivacionales que hay en los docentes del colegio y el clima laboral. Entonces se usó una técnica de tipo descriptiva y de corte transversal. Se utilizó encuestas como instrumento de recolección de datos. Donde en función a los resultados encontrados se determinaron los niveles de motivación en los docentes, aun cuando estaban dentro del rango permitido, se muestra muy vulnerable y en cuanto al clima laboral de la institución está en un nivel moderado. Se puede sostener que entre ambas variables hay una dependencia la una a la otra, pero los resultados estadísticos no evidencian que exista una correlación entre ambas variables.

Domínguez y Ramírez (2012), llevaron a cabo una investigación titulada *Clima organizacional y compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*, México siendo su propósito general mostrar las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso institucional. Este análisis se llevó acabo en las entidades de Educación Superior de Puerto Vallarta, la muestra estudiada fue de 384 personas a través de una encuesta usada como instrumento. Para determinar el grado de correlación entre ambas variables, se hizo uso del coeficiente de correlación  $r$  de Pearson. Con los resultados obtenidos llegaron a la conclusión de la presencia de una relación positiva entre las variables clima organizacional y compromiso institucional, sin embargo se manifiesta una relación débil entre algunas dimensiones como liderazgo y compromiso.

Barrios (2015), en su estudio denominado *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes Ner (050) Tinaquillo Estado Cojeda.*, Valencia. Su objetivo general fue definir la relación del desempeño docente con el clima organizacional de dicha institución. Para llegar a este objetivo se aplicó una metodología del tipo descriptivo, con un diseño no experimental. La información requerida se consiguió con el uso de la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario, el cual mostró una alta confiabilidad ratificado con el Alfa de Cronbach. Se pudo concluir que el clima organizacional y el desempeño docente muestran una importante relación, es decir el clima institucional afecta de manera directa la labor que realizan los profesores en esa institución. El buen desempeño docente en toda institución educativa, es relevante para ello los agentes educativos deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas manifiesta al desempeñarse en sus diversas labores que contribuyan en el desarrollo institucional; para beneficio de los estudiantes , obteniendo aprendizajes significativos.

### **Antecedentes nacionales**

Hartog (2015), en su estudio de nombre *Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita-Surco-Lima*. Su objetivo general fue determinar la percepción que tienen los docentes de la mencionada institución respecto del clima laboral en el mismo lugar y las dimensiones positivas o negativas que ellos indican como determinantes. La investigación fue de alcance descriptivo y transversal. Se trabajó con una población conformada por 70 profesores de la institución. Se hizo uso del cuestionario, cuya confiabilidad se midió a través del Alfa de Cronbach. Finalmente se concluyó que los docentes perciben que el clima laboral es bueno en su escuela pese a que un 27,5% de los docentes perciben que el clima laboral es bajo o regular. En una institución educativa, es relevante que los docentes perciban un buen clima organizacional, en el cual los agentes educativos al desempeñarse en sus diversas labores puedan participar manteniendo buenas relaciones interpersonales que contribuyan en el desarrollo de sus labores; además deben ser competitivos con

muchas habilidades y destrezas en la labor a ejecutar, que contribuyan con resultados de una educación de calidad que trascienda en la comunidad

Suarez (2013), con el estudio titulado *Compromiso organizacional y clima laboral en docentes de la institución educativa del nivel primario N° 6046 del distrito de San Juan de Miraflores*. Se hizo con el propósito de comprobar la influencia del compromiso organizacional sobre el clima laboral en los docentes de esta institución educativa. Para llegar a ello usó una metodología de naturaleza descriptiva, transversal, correlacional y no experimental. Los instrumentos mostraron alta fiabilidad tras aplicarles el Alfa de Cronbach; en cuanto a la contrastación de hipótesis entre ambas variables se utilizó la prueba de Rho Spearman la sig.  $P < 0,05$ . De acuerdo a los resultados, se manifiesta una relación relevante entre el compromiso organizacional y cada dimensión del clima laboral. A partir de ello, se arribó a la conclusión final de que existe un vínculo importante entre el compromiso organizacional y el clima laboral docente en este centro educativo primario.

León (2015), desarrolló una investigación que lleva por título *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N°5170 Perú Italia*, en la región Lima. El objetivo primordial fue establecer el grado de relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo en tal institución. La metodología aplicada fue de tipo descriptiva–correlacional, de corte transversal. Donde la muestra fue de 27 personas entre profesores y personal administrativo de dicha institución, a los cuales se les evaluó a través del cuestionario como principal instrumento de medición. La confiabilidad se verificó con el coeficiente de correlación de Pearson, la conclusión final que el clima organizacional se relaciona de muy buena manera con el estilo de liderazgo del director de la mencionada entidad de estudio.

Tejada (2017), en su investigación intitulada *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*, tuvo por objetivo hallar la relación entre clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de dicha entidad pública. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y no experimental, y se trabajó con una población total de 200 colaboradores. Se hizo

uso del cuestionario, cuya confiabilidad se confirmó mediante el alpha de Cronbach, así como también el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre ambas variables. De acuerdo a los resultados conseguidos, se pudo determinar que si hay una relación positiva débil entre el compromiso institucional y el clima laboral, por cuanto los colaboradores que perciben un adecuado clima de trabajo muestran un mayor compromiso con la entidad pública.

Garcia y Segura (2014), realizaron una investigación con el nombre de *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay*, Perú. Su finalidad fue determinar si existía una relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en los centros educativos del distrito de Cajay. Tomando una muestra de 65 profesores de los niveles: inicial, primaria y secundaria de los centros educativos del mencionado distrito. Se estimó que el clima organizacional tenía alguna relación con el desempeño de los docentes y que ambos factores se combinan para asegurar un servicio de calidad. Los resultados permitieron comprobar que entre el clima organizacional y el desempeño docente de las instituciones educativas existe una correlación moderada ( $\rho = .528$ ), pero muy representativa ( $p < .01$ ). Tanto el clima organizacional como el desempeño docente están entre los niveles alto y muy alto.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

De lo que se trata es de integrar el contexto de estudio donde sienta sus bases con sentido, incorporando los conocimientos previos alusivos al mismo y ordenándolos de estilo tal que resulten útil a nuestra tarea (Sabino, 1996).

Ander (1990), sostiene que:

Un Marco Teórico se realiza a partir de un referencial teórico más grueso, o directamente desde una exposición. Para esto se ha verificado, sino toda, al excepto gran parte de la literatura que existe en relación al asunto de memoria. Sin bien, no sólo con la consulta de las narraciones actuales se hace un Marco Teórico, [...]. Así puesto que el Marco Teórico que utilicemos se deriva de lo que podemos

llamar nuestras opciones preconcebidas, en otras palabras, de la tesis desde la cual interpretamos la realidad. (p.78).

Con lo expuesto, podemos presumir que ningún hecho o conflicto se podrá afrontar, no sin una previa y arreglada apercepción. Es entonces, en el terreno de la pesquisa, adonde se realiza el "Marco Teórico", dado que como lo hemos disfrutado, es en semilla a éste adonde se inicia, prosigue y extrae la tesis con la cual podemos respaldarnos para el fenómeno o problema a investigar.

### **1.3.1 Bases teóricas del Compromiso organizacional**

#### **Teoría de los sistemas gerenciales de Likert.**

Esta teoría la expone Likert (1969) citado por Acero (2003), basándose en los sistemas gerenciales, propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales. Ello implica que cada uno de los sistemas gerenciales construye un tipo de clima organizacional. A continuación se expone cada uno de ellos:

*Tendencias causales:* son variables que dependen directamente de la administración institucional, las cuales van orientadas e indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de esta tendencia se encuentra la estructura organizativa, la estructura administrativa, las decisiones, política, estilos de liderazgo, competencia, actitudes y habilidades.

*Tendencias Intervinientes:* miden el estado interno de la entidad, el reflejo del clima interno de la institución, que van a afectar a las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y la comunicación. Allí se puede considerar: la motivación, el rendimiento, las actitudes el desempeño, la percepción y otros.

*Tendencias finales:* Son el resultado del efecto que alcanzan las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, y están son: calidad del servicio, productividad y utilidades.

Estos tres tipos de tendencias determinan una especial percepción del clima organizacional, por parte de los miembros de la organización. Esta posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Tomas: “Lo que los hombres definen como real, se toma en sus consecuencias” (Acero, 2003, p. 33). Así mismo sostiene que el ambiente o clima organizacional fundamentalmente está determinado por el estilo de dirección o liderazgo de la administración que se ejerce cada entidad.

### **Origen de la palabra compromiso**

Para Monday (1979), citado por Ramos, Martínez y Maldonado, (2009), el Compromiso Organizacional es:

Aquella fuerza relativa de identificación de uno o más individuos y cómo es que este o estos se involucran con su organización. Así, los colaboradores mediante el compromiso organizacional se reflejan si existe un vínculo estrecho con la organización a la cual pertenecen. (p. 49).

El compromiso se refuerza con un sentimiento de pertenencia e identidad con la institución en donde se labora en un tiempo ya muy considerable.

Por su parte, Aller y Meyer (1990), citados por Ramos Martínez y Maldonado, (2009), indican que:

La variable de estudio Compromiso Organizacional se fundamenta en tres elementos: primero el Compromiso Afectivo, con el cual se refiere al vínculo emocional que hay con la organización; segundo, el Compromiso de Continuación, con el que se refiere a la convivencia de continuar con el fin de no perder la inversión puesta en el trabajo y por último; el Compromiso Normativo, el cual se basa en el sentido de la obligación. (p. 49).

Los compromisos se asumen con una mezcla de emociones, responsabilidades y criterios de la propia institución. Pintor, Robles y De la Gasca (2009), por su parte añaden algunas referencias respecto al Compromiso

Organizacional, donde señalan que: “éste ha sido tomado como un término que se ha utilizado con sentidos bastante diversos” (p. 73)

Los autores manifestaron que en toda institución educativa, es importante el compromiso que adquieren los agentes educativos al desempeñarse en sus diversas labores que contribuyan en el buen desempeño de sus labores; además deben ser competitivos con muchas habilidades y destrezas en la labor a ejecutar, que contribuyan con resultados de una educación de calidad manifestada por sus egresados. (Pintor, Robles y De la Gasca, 2009)

En el caso de Allport (1943), que define al compromiso organizacional como: “el grado en que un trabajador participa en su organización teniendo en cuenta tanto sus necesidades, prestigio, autorespeto, autonomía y autoimagen” (p.45).

Se manifestó la importancia del compromiso organizacional en toda institución educativa, en la cual los agentes educativos al desempeñarse en sus diversas labores que contribuyan en el buen desempeño de sus labores; además deben ser competitivos con muchas habilidades y destrezas en la labor a ejecutar, que contribuyan con resultados de una educación de calidad manifestada por sus egresados, además del buen prestigio que debe tener (Allport, 1943, p. 45).

Por otro lado, para Castañeda (2001), el compromiso organizacional mide el grado de identidad que una persona puede tener con su trabajo, además de considerar la importancia de su grado de desempeño para valorarse uno mismo.

Desde la óptica de Finegold (1991), citado por Robles y de la Gazca (2009), el compromiso organizacional es:

El nivel de identificación individual, e implicación en una institución particular que se caracteriza por tres factores: la fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, una voluntad de ejercer un considerable esfuerzo a favor de esta y, un deseo definido de mantener la membresía organizacional. (p.75).

Se prioriza la identificación de todos los actores con la institución sobre todo su buenas enseñanzas determinaran su profesionalidad que contribuirá con su buen

desempeño de sus labores; además deben ser competitivos con muchas habilidades y destrezas en la labor a ejecutar, que contribuyan con resultados de una educación de calidad que satisfagan a sus egresados, además del buen prestigio que debe tener (Gazca, 2009).

Para Castañeda (2001) es: “la existencia de una voluntad de permanecer en la organización o de sentirse responsable con una persona con la cual siente que se ha comprometido” (p.156). La voluntad tiene que estar en constante relación con la responsabilidad del compromiso con la entidad.

Por último, Bislop (1999), se refiere al compromiso como: “la fuerza relativa de identificación de un individuo e involucración en una organización particular, equipo o profesional”. En suma, podemos entender el compromiso como la promesa de realizar algo, por ejemplo, la dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un trabajador puede encontrarse comprometido a rendir un óptimo desempeño en sus actividades, sin recibir apoyo alguno. Igualmente, una persona leal puede defender a su líder o jefe, sin llevar a cabo un gran esfuerzo en el trabajo (Castañeda, 2001, citado por Blas y de la Gozca, 2009).

Según el Ministerio de Educación (2012) define el compromiso organizacional como:

La enseñanza de las competencias en los cuatro pilares: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (p.111).

Según Robbins (2004), el clima laboral se refiere a la percepción que los colaboradores experimentan de acuerdo al ambiente de trabajo, por lo cual es indispensable que se conozca cómo percibe cada colaborador a su empresa, para con ello determinar si se manifiesta sentimientos agradables o desagradables, con respecto a su entorno de trabajo.

Díaz (2010) afirma que el compromiso docente incluye: La coordinación del profesorado, la participación de las entidades colegiadas, la participación en



actividades fuera del aula y extracurriculares planificadas por la escuela; y la participación en el desarrollo de los programas docentes que planifica el colegio y que se incluyen en el plan anual de trabajo.

Los docentes deben constantemente, coordinar, participar en todas las actividades programadas por la institución y por la Asociación de Padres de familia como buenos actores de su institución, materializadas en sus buenas enseñanzas debido a su profesionalidad y profesionalismo que contribuirá con sus buenas enseñanzas; demostrando ser competitivos con muchas habilidades y destrezas que contribuyan con una educación de calidad que satisfagan a sus egresados, Padres de Familia y los agentes educativos de la institución, trascendiendo en su entorno (Díaz, 2010).

### **1.3.1.1 Dimensiones**

Basadas en la Teoría de las tres componentes de Allen y Meyer (1990), citado por Loli (2006), el compromiso organizacional se encuentra conformado por tres dimensiones, a saber: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

#### **Dimensión 1: Compromiso afectivo.**

El compromiso afectivo es el primer componente del compromiso organizacional. En este caso hablamos de un lazo emocional existente entre los empleados y la organización en donde se encuentran, y se refleja en el apego emocional cuando se percibe la satisfacción de necesidades (especialmente los psicológicos) y de sus expectativas, ya que es gracias a esto que disfrutan de su permanencia en su centro de labor.

Meyer y Allen (1991), citado por Loley (2006), sostienen que:

Los empleados comprometidos son los que se sienten orgullosos de pertenecer a la organización en la que se encuentran. Esto significa también que el trabajador se encuentra al mismo tiempo identificado con los valores que hay en la empresa, sintiendo no solo orgullo de

pertenecer a ella sino también sintiéndose preocupado por la organización cuando esta presenta problemas. (p.153).

Cuando una institución valora al trabajador, este se encuentra comprometido y se identifica con la institución.

## **Dimensión 2: Compromiso de continuidad**

Este segundo componente refiere al reconocimiento del trabajador, en relación a los costos (financieros físicos, psicológicos) y a las bajas oportunidades de encontrar algún otro empleo, si en algún momento piensa en renunciar a la actual organización. El empleado debe tener en cuenta que ha invertido tanto tiempo, dinero y esfuerzo en dicha organización y dejarla solo así implicaría correr el riesgo de perderlo todo; es así que al percibir que no hay mayores oportunidades fuera de la empresa, el apego con ella se incrementa.

Por otra parte al hacer referencia a los costos que existiría al abandonar la empresa, estamos tratando el tema de la inversión que hace el trabajador, así como la antigüedad, o el estatus que tiene dentro de dicha organización, ya que con ello es que el empleado espera que su inversión sea bien retribuida de alguna forma.

Al respecto, Meyer y Allen (1991), citado por Loly (2006), es:

La presencia de un alto grado de Compromiso de continuidad, se percibirá en contraposición un bajo nivel de desempeño laboral dentro de la empresa en donde el personal se limitará solamente a hacer lo necesario en sus actividades para seguir dentro de ella. (p.186).

El compromiso de continuidad se refleja con el compromiso laboral o de contrato que tiene el trabajador con la empresa.

## **Dimensión 3: Compromiso normativo**

Este es el último componente del compromiso organizacional. Aquí en cambio nos referimos a la lealtad que se tiene a la organización, como alguna especie de pago, quizá por recibir beneficios; por ejemplo en los casos donde la institución o empresa

cubre el costo de la capacitación del trabajador es donde se va creando un sentido de reciprocidad con ella.

Es en este tipo de situación donde se forma un sentimiento de permanencia en la empresa, debido a la sensación de obligación existente con la organización por habernos otorgado una oportunidad que ha sido tomada por el trabajador. Entonces se puede indicar que el compromiso normativo es emocional, puesto que es la obligación que siente algún empleado de no salir de la organización ya que se encuentra en “deuda” (Loly, 2006).

### **1.3.2 Bases teóricas del clima laboral.**

#### **Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow**

Existe la necesidad de trabajar para sobrevivir, así mismo la necesidad de convivir con los demás bajo un objetivo común. Maslow, en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de convivencia, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (valoración a su persona, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (valoración del trabajo, reconocimiento, aceptación del entorno, etc.). La expresión de aprecio más saludable según Maslow es la que se manifiesta en el respeto que hacia los demás durante la convivencia y en pos de un buen clima, más que la celebridad y la adulación. Afirmar que es una parte fundamental para que el hombre alcance su plenitud y autorrealización en la salud física y mental, capacidad y productividad, es decir la plena realización como persona para una adecuada convivencia basas en un buen ambiente de trabajo para la mejora del clima laboral (En Rodríguez, Pellicer y Domínguez, 1988).

Forehand y Gilmer (1995); citados por Escat (2003), sostienen que:

Quando se habla de clima laboral nos referimos a un conjunto de características que posee la organización, que son perdurables y medibles, las cuales permiten distinguir una entidad laboral de otras. Estas características pueden ser diferentes estilos de dirección, las

normas al igual que el ambiente fisiológico del lugar, así también las finalidades y los procesos a contraprestación. Aunque para su medida es necesaria la percepción individual, lo fundamental es descubrir unos índices de dichas características. (p.56).

El clima laboral se demuestra en un ambiente donde la dirección encabeza un grupo humano que convive constantemente.

Para Escat (2003) son: “las percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan su rendimiento en el trabajo”(p.12).

Acerca del clima laboral, Miró (2004), lo define como:

El ambiente interno de trabajo que se percibe en la empresa, el cual se determina por los propios trabajadores dentro de ella. El clima entonces se encuentra en relación a la satisfacción y motivación que hay en los empleados que se verá reflejado en la productividad y los resultados que ellos den. (p.56).

Es posible apreciar, entonces, que este altamente vinculada con el “saber hacer” del directivo y/o líder, con la conducta que muestran otras personas dentro de la misma organización, con la manera de trabajar y de entablar relaciones, con la interacción que se infunde con la empresa, con las máquinas y herramientas que se utilizan y con la propia actividad que lleva a cabo cada uno.

Así mismo, Rubio (2012) señala al clima laboral como: “el medio ambiente natural, tanto humano como físico en el que se logra el trabajo cotidiano” (p.78). Lo que proporciona o no el espacio propicio para el desarrollo de un buen clima laboral es la relación que manifiesta la cultura del trabajador con la alta dirección y el sistema de gestión, lo cual forma parte de las políticas que hay sobre el personal por parte, en primer lugar, de recursos humanos, al igual que la mejora del interior de la organización con el uso de técnicas adecuadas y adecuadas

La formación de un adecuado clima laboral entonces, involucra que los directivos a cargo de las organizaciones tengan conocimiento de las actitudes y aptitudes que poseen sus colaboradores y que con ello se establezca una

determinada política de estímulos la cual permita desarrollar de la mejor manera las relaciones interpersonales, así como mantener y elevar la motivación dentro de la institución.

### **Características del clima laboral**

Los autores Stinger y Litwin (1998), citado por Navarro (2010) indican que: “con el fin de llegar a la formación de un clima laboral aceptable existen nueve características que hacen conservar la motivación, la disciplina y alargar los objetivos planteados. Estos los desarrollaremos ahora” (p.146). Así se considera:

#### **Estructura**

Esta referido a como los trabajadores perciben sus ambientes de trabajo que les permita desarrollarse cómodamente, adema tenga buena iluminación, ventilación y sobre sean amplios.

#### **Facultamiento**

En este caso se apunta a la libertad que perciben los colaboradores por sí mismos de crecer, de ser autónomos, y de ser parte de la toma de decisiones que se realizan en su trabajo. Es decir, es la sensación que tiene un empleado acerca de la inspección que se les da y si esta es de tipo global y no parcial.

#### **Recompensa**

Con esta se indica la percepción de los empleados de una organización sobre la forma o cantidad de recompensa que recibe por un trabajo bien realizado. Es entonces la capacidad de la institución al utilizar más el estímulo que la reprimenda.

#### **Desafío**

Con esto se señala a la percepción sobre los desafíos existentes al forjamiento de las actividades que posee el empleado de una organización.

Esto en relación a la aceptación de riesgos que promueve la institución a fin de conseguir las metas y objetivos.

### **Relaciones**

Al mencionar a las relaciones estamos hablando de la percepción del personal de la empresa sobre el ambiente de trabajo, es decir si este favorable y si existen y se pueden desarrollar excelentes relaciones personales tanto entre los mismos trabajadores como entre jefes y empleados.

### **Cooperación**

Atañe, en cambio, a cómo se percibe la presencia de un espíritu solidario de parte de los jefes inmediatos, y de otros compañeros de la empresa. En otras palabras, si se advierte o no la existencia de un apoyo mutuo, en todos los niveles de la empresa, ya sean en forma horizontal como vertical.

### **Estándares**

Los estándares son parámetros que indican la apreciación de los empleados acerca del énfasis que infunden las empresas o las instituciones sobre las normativas de rendimiento, que deben tomarse en consideración para la producción posterior.

### **Conflictos**

Van dirigidos al grado de aceptación, tanto de compañeros como de superiores, sobre las opiniones discrepantes realizadas. Asimismo, atañe al modo de enfrentar y solucionar los problemas en el momento en que se presentan, procurando hacerlo de la mejor manera posible.

### **Identidad**

En este caso se refiere al sentimiento de pertenencia de un trabajador hacia la empresa o institución en la que se encuentra y sobre si percibe que lo consideren

como un elemento importante dentro de la organización. En general podemos decir que la sensación de la posibilidad de compartir los objetivos personales que posee un colaborador con los de la organización.

Según Navarro (2010), es:

El conocimiento de estas nueve características desarrolladas las cuales va a permitir a los directivos o al que esté a cargo de la empresa o institución, analizar los comportamientos que reflejan sus trabajadores, así como estar más atentos a sus actitudes, y conductas a nivel individual y colectivo. En función a ello consideramos que conocer esta información es sumamente importante y su adecuada aplicación en la práctica permitirá que se desarrolle un mejor comportamiento institucional de los empleados de una organización. (p.16).

El comportamiento institucional se consolida con el cumplimiento de estas características indispensables en toda entidad.

### **1.3.2.1 Dimensiones del clima laboral**

#### **Dimensión1: Contexto organizativo**

Toda organización tiene una estructura sólida que permite el desarrollo y desenvolvimiento de los trabajadores dirigidos por una plana jerárquica.

Olaz (2009), sostiene que:

Esta dimensión toma las variables que guardan relación con la estructura institucional de un ambiente laboral, y para esto se requiere tratar de forma detallada la cultura así como la organización formal que existe dentro de ella. Así también aspectos retributivos, expectativas motivacionales, comunicación e interacción y concentración del poder, y sin olvidar la necesidad de fijarse en las relaciones intra e interpersonales en la empresa y la relación de la vida personal y profesional de los trabajadores. (p.196)

Es necesario un contexto organizativo que sea adecuado para que existan personas que permitan crear un ambiente propicio, dirigidos por un buen líder que asuma actitudes de instrucción hacia el personal

### **Dimensión 2: Contenido del trabajo**

Para Olaz (2009), la dimensión 2, el contenido de trabajo, hace hincapié al entorno y el equipo de trabajo que existe en una organización, y con ello cómo es que se lleva a cabo el diseño y la creación de vacantes de trabajo y labores, el desarrollo de plantillas y la carga de actividades otorgadas. Implica la percepción de los colaboradores en relación con la información, los equipos y el aporte requerido y dependencias para la realización de sus trabajos. Finalmente, también se refiere a la percepción de la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

### **Dimensión 3: Significado del grupo**

De otro modo, Olaz (2009), también opina sobre esta dimensión y resalta la “importancia de conocer el significado de grupo y cómo es que este permite planificar sobre los factores que condicionan la importancia y/o el grado de cohesión de grupo en la empresa” (p.86). El trabajo en grupo es la realización coordinada de acciones programadas con objetivos preestablecidos en la búsqueda de la mejora de las funciones institucionales y laborales. Por ello, toda actividad realizada con efectividad es en suma del apoyo individual que se da entre un grupo de personas a la hora de trabajar en conjunto y unidos por una misma meta.

### **Dimensión 4: Apreciación personal del individuo**

Bajo la óptica de Olaz (2009), la apreciación personal del individuo son “saberes objetivos y subjetivos que, por extensión y en función de su constancia pueden hacerse extensivas al grupo y al resto de la institución destacando el grado de saberes, el nivel de capacidades y la escala de habilidades sociales” (p.88). Esto se consolida con la experiencia y el perfeccionamiento de las funciones y las tareas ejecutadas cotidianamente.



### **1.3.3 Marco conceptual**

#### **Comunicación**

Tomando en cuenta la definición de comunicación que realiza Ecu Red (2013), se comprende que es el:

Es la etapa por la cual se logra la recopilación, recepción y análisis de información y mensajes, es un proceso complejo en el que dos o más personas pueden interactuar a través de un intercambio de ideas con códigos que se conocen entre las partes, y mediante un medio que actúa de soporte en la transmisión de dicha información. (p.55).

Una de las dimensiones más relevantes en relación al clima institucional es la comunicación, definida como “el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores” (Chiavenato, 2004).

#### **Estructura Organizativa**

En las perspectivas de Nahum, Vonderembse y Konfteros (1992), mencionados por Comisión y Boronat (2002), la estructura organizativa se considera como: “el modelo en el que se encuentra distribuido tanto la responsabilidad como el poder, y en donde se llevan a cabo los procedimientos del trabajo realizado por los trabajadores de la empresa” (p.56). En este sentido, la estructura organizativa u organización se concibe como la estructura y el conjunto de relaciones jerárquicas y funcionales entre los diversos órganos de una entidad; y también como el conjunto de grupos o roles de una institución que asume un rol protagónico en un contexto determinado.

#### **Habilidades Sociales**

Gismero (2000), señalado por Ortega, López y Álvarez (2013). Señala que:

Se conoce como habilidades sociales al conjunto de respuestas verbales y no verbales, independientes y situacionalmente específicas por los que una persona manifiesta sus necesidades, sentimientos, preferencias, opiniones o derechos de manera no excesiva, receptando todo ello en los demás que trae como consecuencia el auto reforzante y maximización de la productividad por conseguir el fuerza externo. (p.148).

Las habilidades sociales son una serie de estrategias de conducta y las capacidades para desarrollar dichas conductas que ayuden a resolver un contexto social de manera efectiva, es decir, aceptada por la sociedad y por el sujeto que lo practica. Permiten expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de modo adecuado a la situación en la cual el individuo se encuentra mientras respeta las conductas de los otros.

### **Trabajo en equipo**

En este punto se trata la capacidad que tiene el empleado para poder establecer relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo con el objetivo de que cada uno de ellos pueda desempeñar sus actividades designadas articulando las metas que han sido trazadas junto con las metas de sus compañeros y con ello también la meta final que tiene la organización en la que se encuentran, asimismo trata el desarrollo de la cooperación y preocupación no solo por sí mismo y de sus labores sino también por las del resto del grupo. Es decir. En resumen, el trabajo en equipo es la capacidad de poder realizar un trabajo con sus compañeros para alcanzar objetivos comunes. (Soto, 2012).

### **Clima Organizacional**

Puede entenderse como el ambiente humano donde los empleados de una determinada organización realizan su trabajo (Soto 2012).

El clima organizacional permite que los colaboradores lleven a cabo sus tareas, el modo en que lo hacen, el grado en que resulta competente en su

ejecución y su capacidad para que las acciones que realicen ejerzan una influencia de crecimiento y superación en contexto organizacional. El clima organizacional, tiene influencia directa, es decir, cuanto más positiva se percibe la dirección, y la imagen, la visión y la misión, más realce será la percepción del clima que puedan tener el personal docente, administrativo y la misma comunidad educativa.

#### **1.4. Formulación del problema**

Apoyándonos en los planteamientos de Bunge (1967), se sostiene que todo problema y por tratarse fundamentalmente de una Institución educativa se debe investigar con la máxima rigurosidad científica por medio de sus docentes y la participación de sus estudiantes; por estar inmersos en la sociedad del conocimiento y haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación. Así mismo, Torres (1992) afirma que: “Se denomina problema de investigación a un fenómeno que afecta a una determinada población cuya solución beneficia a la misma en cuestión” (p.75). Se puede inferir a partir de esto entonces que un problema se manifiesta como una dificultad presente de la realidad que implica plantear solución para la misma de una forma creativa y eficiente bienestar de la población.

##### **Problema general**

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017?

##### **Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el contexto organizativo de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el contenido del trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el significado del grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la apreciación personal en los docentes de los CEBAS públicos Región Callao, 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

La justificación es el sustento o apoyo de toda investigación que pretende encontrar una solución a la cuestión. También explica la razón de ser de una investigación, a la vez que se señalan los motivos que la llevaron a cabo.

#### **Justificación teórica**

El desarrollo de este estudio posee y demuestra una pertinencia teórica, por cuanto se ha llevado a cabo, de manera exhaustiva, la utilización de una metodología científica vinculada con este campo. Esto estableció los principales lineamientos para conocer de una óptima forma el estado de los conocimientos del tema a investigar. Asimismo, nos permitirá acercarnos a la comprensión objetiva de la relación que existe entre ambas variables del estudio en la muestra determinada. A causa de ello, se deben tener en consideración los aportes realizados y presentados por esta investigación. Este trabajo tiene como fundamento bases teóricas y la metodología de la investigación científica, con la finalidad de confirmar como se manifiestan las variables de estudio propuestas: compromiso organizacional y clima laboral, con lo cual se hace hincapié en la necesidad y en la importancia de una mejora en la calidad educativa de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao 2017.

#### **Justificación práctica**

Esta investigación se basó en la idea de precisar la relación directa que existe entre las variables de estudio propuestas, implantando así la urgencia de un cambio en la conducta que manifiestan los profesores y directivos, mediante un compromiso organizacional en la institución en la que se encuentran y desempeñan sus labores. En esta línea de pensamiento, se alberga la posibilidad de implicar una mejora en el ámbito educativo. Este estudio es tanto más importante en la medida en que el compromiso asumido por los profesores de los CEBAS públicos pertenecientes a

Región Callao 2017 se cumpla de la mejor forma posible para el beneficio tanto de ellos como de los estudiantes.

### **Justificación metodológica**

Se prioriza obtener nueva información sobre las variables de estudio aquí incluidas, para confeccionar y poner en práctica determinados instrumentos, y con ellos, posteriormente, acceder al procesamiento de datos acopiados mediante cuestionarios, fichas de observación, entre otros. De tal modo, con miras a conseguir un buen y real resultado, se hace uso de métodos, técnicas, instrumentos y medios adecuados para abordar provechosamente los retos que se están planteando en el presente estudio.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional (CO) y el clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis específicos:**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contenido del trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el significado del grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

### **Hipótesis específica 4**

Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la apreciación personal en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación del compromiso organizacional y el clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación del compromiso organizacional y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Determinar la relación del compromiso organizacional y el contenido del trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Determinar la relación del compromiso organizacional y el significado del grupo en docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Determinar la relación del compromiso organizacional y la apreciación personal en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

## **II. Marco metodológico**

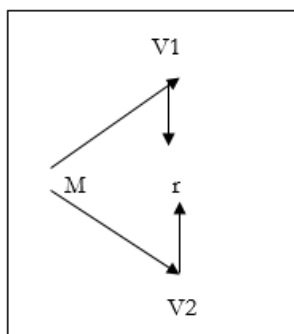
## 2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal.

Como se ha mencionado, este estudio es transversal porque los datos se obtiene en una sola ocasión o singular. Y es correlacional porque, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “se ha medido el nivel, grado o correspondencia entre las variables” (p.151).

Además Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostienen que estos tipos de investigaciones establecen relaciones o vínculos entre variables, sin necesariamente una influencia o causalidad o tratar de detallar relaciones causales.

Simbología:



*Figura. 2: Gráfico de tipo de diseño.*

En el cual:

- M : Muestra de Estudio
- V1 : Compromiso organizacional
- V2 : Clima laboral
- R : Correlación

## 2.2. Variables, operacionalización

Los autores Sánchez y Reyes (1996), afirmaron que: “una variable es definida como la propiedad, cualidad o característica de un fenómeno que tiende a adoptar diferentes valores y puede ser medible y evaluada” (p.31).



Al respecto, Muñoz (2011), afirma que: “las variables, por lo general son los atributos, características, cualidades, propiedades o rasgos llanos a ser objeto de medición y evaluación en tanto adquieren distintos valores, magnitudes o intensidades” (p. 142).

De forma concluyente vemos que Hernández, Fernández y Baptista (2010) entendieron que: “se entiende por variable a la propiedad que tiene una variación que puede llegar a medirse u observarse” (p.93).

### **Definición conceptual:**

Sierra (2004), citado por Valderrama (2013) indicó que:

Se llama definición al enunciado que comprende el significado de una expresión. Por medio de ella, se escoge la noción que se perfila como la más adecuada para los fines que se necesiten. Además, mediante la definición se logra precisar el sentido único que han de tomar las unidades, las variables, y todo lo que intervengan en la investigación. También posibilita la total y exacta comprensión del sentido y el alcance de la investigación a otros especialistas y a cualquier público. (p.102)

### **Variable: Compromiso organizacional**

De acuerdo a Betanzos y Paz (2007), el compromiso organizacional se refiere al grado de identidad que puede mostrar un trabajador con el centro donde se desempeña, del mismo modo el trabajador logra construir fuertes lazos afectivos con la organización, con sus propios objetivos que desea alcanzar y por ello siente la necesidad de seguir formando parte de la organización.

Allen y Meyer (1990), citado por Ramos, Martínez y Maldonado (2009), recalcan que:

El compromiso organizacional se puede agrupar en tres componentes: el compromiso afectivo, el compromiso de continuación y el compromiso normativo. El primer componente mencionado señala un vínculo emotivo con la organización en cuestión. El segundo componente nombrado se basa en continuar la convivencia para evitar la pérdida de la inversión inmersa en el trabajo. Finalmente, el tercer componente, se refiere al deber u obligación que tiene cada uno con la organización (p.49).

### **Variable: Clima laboral**

Según Forehand y Gilmer; citados por Escat (2003) indican que la variable clima laboral es la agrupación de características objetivas de una organización, las cuales son permanentes y medibles, además tienen la capacidad de diferenciar a un centro laboral de otros. Se puede decir que son unos modos de dirección, unas reglas y medio ambiente físico. Si bien en gran parte es importante la percepción individual, lo fundamental se sostiene en los índices de dichos rasgos

Los autores sostuvieron que el clima laboral es el componente que lo diferencia de otras instituciones educativas, y que dependen de una buena dirección, de una buena infraestructura, aulas bien ventilada e iluminadas, pintadas con un color que sea agradable a la vista de los estudiantes, y puedan concentrarse a recibir la enseñanzas de su profesor. (Escat, 2003, p. 108)

### **Operacionalización de las variables**

#### **Definición operacional**

Calderón, Alzamora de los Godos y Del Águila (2009), consideran que la definición por lo general está orientada a la forma como vamos operar o lleva a cabo la investigación, desde la aplicación de las técnicas e instrumentos, la recolección de información, la clasificación, su análisis y descripción, básicamente ésta consiste en el albedrío de dar elementos que hagan explícito, lo que el concepto posee de manera implícita.

### Definición operacional: Compromiso organizacional

Se ha medido el compromiso organizacional a través las dimensiones que posibilitarán comprender la percepción que se tiene de la variable. De esta manera, se conseguirá obtener el reclutamiento de personal para el beneficio de la calidad educativa. Está constituida por veinte preguntas puntuales, y se medirá mediante una escala ordinal.

### Definición operacional: Clima laboral

Se ha medido el clima laboral por medio de las dimensiones que permitieron poder entender el nivel de percepción de lo que se piensa por motivación. De esta manera se podrá hacer posible la mejora del ambiente laboral entre los profesores de los CEBAS públicos de la Región Callao – 2017.

El instrumento en cuestión se compone de veintidós interrogantes, y se medirá de nuevo mediante una escala ordinal.

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable: compromiso organizacional*

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores
Compromiso afectivo	Lazos emocionales	2	Desfavorable (20-46)
	Identidad del individuo con la organización.	2	
	Percepción de satisfacción	2	
	Orgullo de la organización	2	
Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo	2	Moderado (47-73)
	Opiniones laborales	2	
	Evaluación de permanencia	2	
Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	4	Favorable (74-100)
	Expectativas laborales	2	

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable: clima laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>
Contexto organizativo	Cumplimiento	4	Inadecuado (22-51)
	Apoyo de las ideas	2	
Contenido de trabajo	Ideas claras	2	Regular (52-80)
	Responsabilidad y esfuerzo	3	
Significado de grupo	Comunicación afectiva	3	Adecuado (81-110)
	Relaciones interpersonales	2	
Apreciación personal	Méritos	2	
	Expresiones	4	

### 2.3. Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), definieron la población como un “conjunto de individuos donde todos los casos concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

#### Población

La población está constituida de 77 docentes de los CEBAS pública de la Región Callao – 2017. La población se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 3.

*Distribución de la población*

<b>Institución</b>	<b>Distrito</b>	<b>Muestra</b>
CEBAS públicos	Callao	77
Total		77

Fuente: Base de datos

## **Población de estudio**

Según Guillén y Valderrama (2015) cuando se habla de población de estudio, se refiere básicamente a un subgrupo de la población, escogida a partir de la aplicación de criterios de selección y exclusión.

## **Criterio de Inclusión**

Se entiende por criterio de inclusión a las condiciones o características que conforman una unidad y que suele formar parte de una población en estudio, y a la vez cumpla con los rasgos de género, edad, nivel socioeconómico, grado de instrucción, etc.

## **Criterio de exclusión**

Se refiere a la característica que no pertenece a la población de estudio.

Tabla 4.

*Distribución de la población por género*

<b>Genero</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
Masculino	66%	51
Femenino	34%	26
Total	100%	77

Fuente: Base de datos

En palabras de Guillén y Valderrama (2015). “el criterio de exclusión es considerando los mismos rasgos de dicha población” (p. 65). “Es representativa en la medida en que la unidad de análisis tengan la misma probabilidad de integrar la muestra Calderón, Alzamora de los Godos, Del Águila (2009, p. 16).

Según Hernández, et al (2006) la muestra “es el subconjunto de la población de la cual se recolectan los datos y deben ser representativo de ésta” (p. 173). Para el presente estudio la muestra tendrá un tamaño representado por setenta y siete docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao – 2017.

## **Muestreo**

En mi trabajo de investigación se trabajará con toda la población, por lo cual será necesario un muestreo censal.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas de recolección de datos**

Los autores Guillén y Valderrama (2015), indicaron que:

Conocemos dos tipos de datos: los datos primarios y secundarios. Los datos primarios, son los que el investigador logra obtener sin intermediario de la realidad, recolectándolos por el mismo y con sus propios instrumentos. Los datos secundarios, son documentos escritos que si bien también proceden de un contacto con la práctica ya han sido seleccionados y estudiados por otros investigadores del área.(p.96).

Al respecto, Eyssautier (2006) definió a la técnica cómo:

El conjunto de procedimientos y recursos de los sirve la ciencia para conseguir su propósito. La técnica cómo estructura del proceso de la investigación científica generalmente plantea una serie de reglas o etapas dentro de la investigación científica (diseño de investigación), un aporte instrumental y medios para la recolección, concentración y conservación de datos, y pone a disposición de la ciencia el instrumento experimental. (p. 42).

En esta investigación se hará uso de la encuesta como principal técnica de recolección de información, que según Bernal (2010) es una técnica que permite recoger y acopiar datos e información necesaria. Se basa en un cuestionario o batería de preguntas elaboradas con la finalidad de conseguir información relevante de los individuos que conforman la unidad de análisis.

### **Fuentes primarias**

Se utilizará en total dos cuestionarios, uno para cada variable: Compromiso organizacional y clima laboral respectivamente.

### **Fuentes secundarias**

Implica el uso de las tesis que tienen relación o correspondencia con el objeto de nuestro estudio.

Las revistas físicas o también virtuales se consultaron con el propósito de encontrar los temas pertinentes para así aumentar y consolidar el marco teórico.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen a los instrumentos de medición como “recursos de los que se sirve el investigador para registrar información o datos sobre las variables que desea estudiar” (p.200). El instrumento que se usará es el cuestionario que pertenece a la técnica de la encuesta, según Carrasco (2013) “los cuestionarios se basan en presentar a los individuos bajo estudio, coherente y sistemática procurando la mayor exactitud y, claridad” (p. 318).

### **Instrumento de medición para la variable 1**

En este caso, el instrumento fue diseñado tomando como referencia las dimensiones e indicadores de la variable. Estas dimensiones son: compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y compromiso normativa. Cada dimensión consta de sus respectivos ítems. El cuestionario está conformado de un total de 20 ítems.

La escala de medición utilizada es de tipo Likert, donde sus respuestas son politómicas. Estos fueron aprobados por expertos quienes le dieron su respectiva validez.

### **Ficha técnica**

**Denominación** : **Compromiso organizacional**

**Origen** : elaboración propia

**Objetivo** : evaluar el Compromiso organizacional

**Administración** : grupal y/o individual

**Tiempo** : 30 minutos

**Nivel de medición:** escala politómica

**Descripción de la prueba:** Consta de 20 ítems, y 3 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

### **Objeto de la prueba**

Con la escala se obtienen información referido a determinar la percepción sobre desempeño profesional pedagógico.

### **Calificación**

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

### **Instrumento de medición para la variable 2**

Para la variable 2, el instrumento fue diseñado en base a sus dimensiones e indicadores correspondientes. Estas dimensiones son: Contexto organizativo, Contenido de trabajo, Significado de grupo y Apreciación personal. Cada dimensión consta con sus respectivos ítems, conforman el cuestionario un total de 22 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert; es decir, sus respuestas son politómicas. Estas fueron validadas por expertos dando validez a las mismas.

### **Ficha técnica**

**Denominación** : **clima laboral**



**Autor:****Forma de aplicación** : Individual.**Grupo de aplicabilidad** : adultos**Duración** : 20 minutos.**Objetivo** : Evaluar la motivación laboral.**Escalas** : escala politómica

**Descripción:** El cuestionario está compuesto por 22 ítems, El cuestionario de motivación laboral fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

**Confiabilidad del instrumento.**

Una vez elaborado los instrumentos para cada variable de estudio, y dado que fueron estructurados en la escala de Likert se mide su confiabilidad por el método estadístico alfa de Cronbach. Y su validación es por expertos, los cuales deben ser tres profesionales con amplia experiencia demostrada en los temas a estudiar.

**Confiabilidad**

Se conoce como confiabilidad al grado en que un instrumento consigue producir resultados consistentes y coherentes por medio del coeficiente de Alfa Cronbach. Para Hernández et al (2006, p. 200).

Tabla 5.

*Niveles de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Tabla 6.

*Confiabilidad de: Compromiso organizacional*

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Compromiso Organizacional	0,855	20

Como se observa en la tabla 6, el coeficiente Alfa de cronbach obtenido para el instrumento compromiso organizacional es de 0, 855. Por tanto, se puede asegurar que el instrumento que cuantifica dicha variable es confiable

Tabla 7.

*Confiabilidad de: Clima Laboral*

Dimensión variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Clima laboral	0,936	22

Como se observa en la tabla 7, el estudio de confiabilidad del instrumento de práctica docente aplicado arrojó un coeficiente de 0,936; en consecuencia se puede exponer que el instrumento manifestó una alta confiabilidad. El valor de Alfa de Crombach permitió demostrar que el instrumento compuesto con 22 ítems, cuya finalidad era medir la variable Clima laboral, mostraba una confiabilidad bastante alta.

**Validez**

Según Menéndez (2002), sostiene. “La validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado”. (p.25)

Tabla 8.

*Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos.*

Expertos	Criterio	
	Instrumento 1	Instrumento 2
Dra. Yolanda F. Soria Pérez	Aplicable	Aplicable
Dr. Roger Iván Soto Quiroz	Aplicable	Aplicable
Mg. Amador Gonzales Baldeun	Aplicable	Aplicable

### **Procedimientos de recolección de datos**

Según Guillén y Valderrama (2015), indican que: “el levantamiento de datos es un proceso metódico y nada fácil, ya que requiere un instrumento de medición que sirva para obtener la información necesaria para analizar un aspecto o el conjunto de aspectos de un problema” (p. 84).

Para el presente estudio se consideró como primer paso, la elaboración de los instrumentos para recolectar los datos; luego, se procedió a coordinar la autorización necesaria con los CEBAS públicos de la región Callao – 2017; finalmente, se aplicó los instrumentos de medición de los estudiantes.

El cuestionario se dispuso, según el horario disponible de los docentes. Los datos conseguidos fueron guardados en una base de datos, para después ser analizados en los programas de Excel y SPSS versión 22.

### **2.5. . Método y análisis de datos**

Se construyó una base de datos, en donde se guardó los valores conseguidos a través de la aplicación de los instrumentos utilizados para dicha medición. Más tarde, estos datos nos sirvieron para realizar el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa de Excel y SPSS versión 22.

Se utilizarán tablas de frecuencia para la presentación de los resultados.

Para la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico Rho. Spearman o Rho. Pearson, dependiendo si el análisis es paramétrico o no paramétrico.

## **2.6. . Aspectos éticos**

Para la medición de datos se contó con el consentimiento informado de los directores de los CEBAS públicos del Callao en investigación. Además, los nombres de los profesores encuestados no serán mencionados.

Al finalizar la presente investigación los resultados alcanzados serán facilitados de manera pertinente a directores de los CEBAS para que estos puedan tomar medidas necesarias y urgentes para el posible mejoramiento de la institución y de la comunidad educativa en general.

### **III. Resultados**

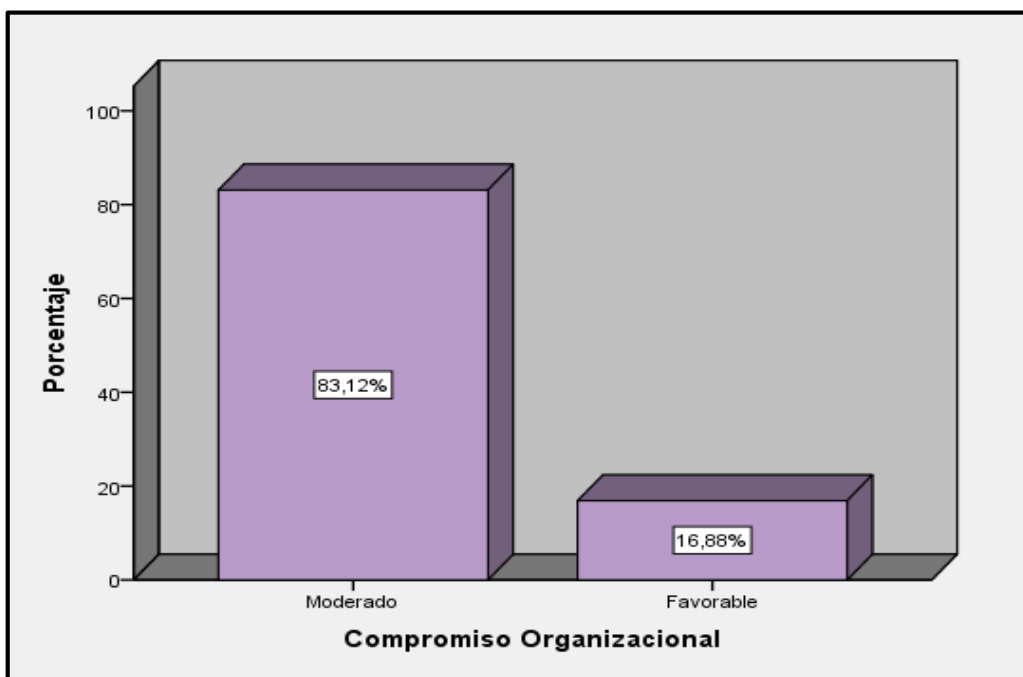
### 3.1. Análisis Descriptivo

#### Descripción de los resultados de la variable: Compromiso organizacional

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso organizacional.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	64	83,1
Favorable	13	16,9
Total	77	100,0



*Figura 1. Distribución porcentual según nivel de compromiso organizacional*

#### Interpretación

De la tabla 9 y figura 1, se observa que el 83,1% de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao 2017 manifiestan un moderado nivel de compromiso organizacional, el 16,9% u nivel favorable.

### Descripción de los resultados de la variable: Clima laboral

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de clima laboral.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	64	83,1
Adecuado	13	16,9
Total	77	100,0

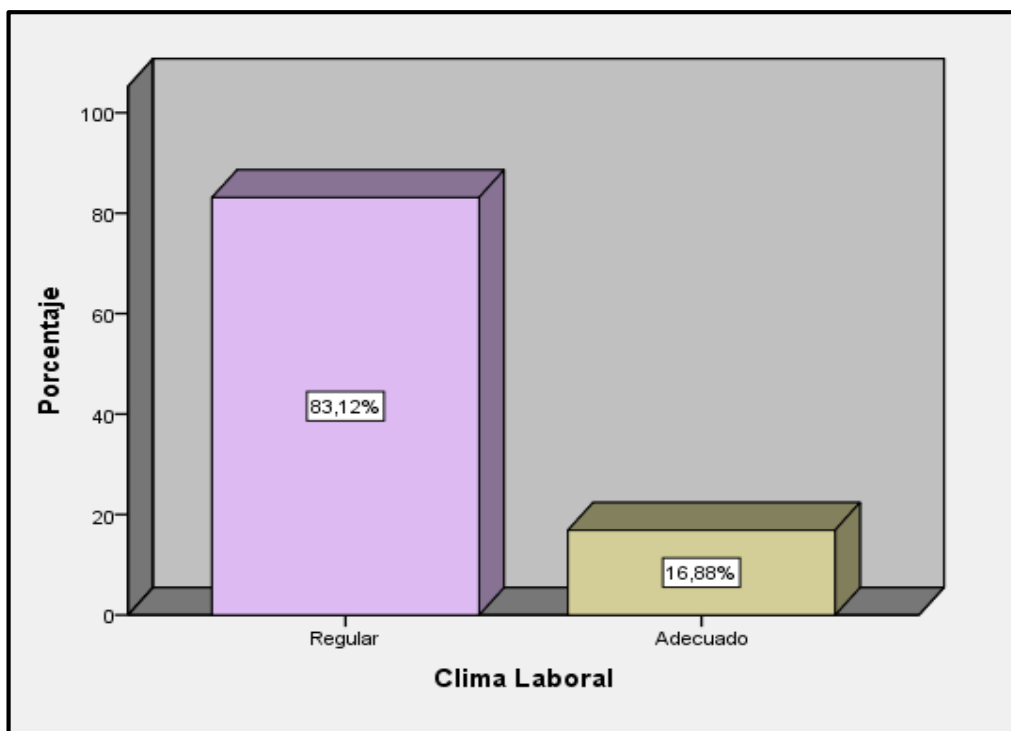


Figura 2. Distribución porcentual según nivel de clima laboral

### Interpretación

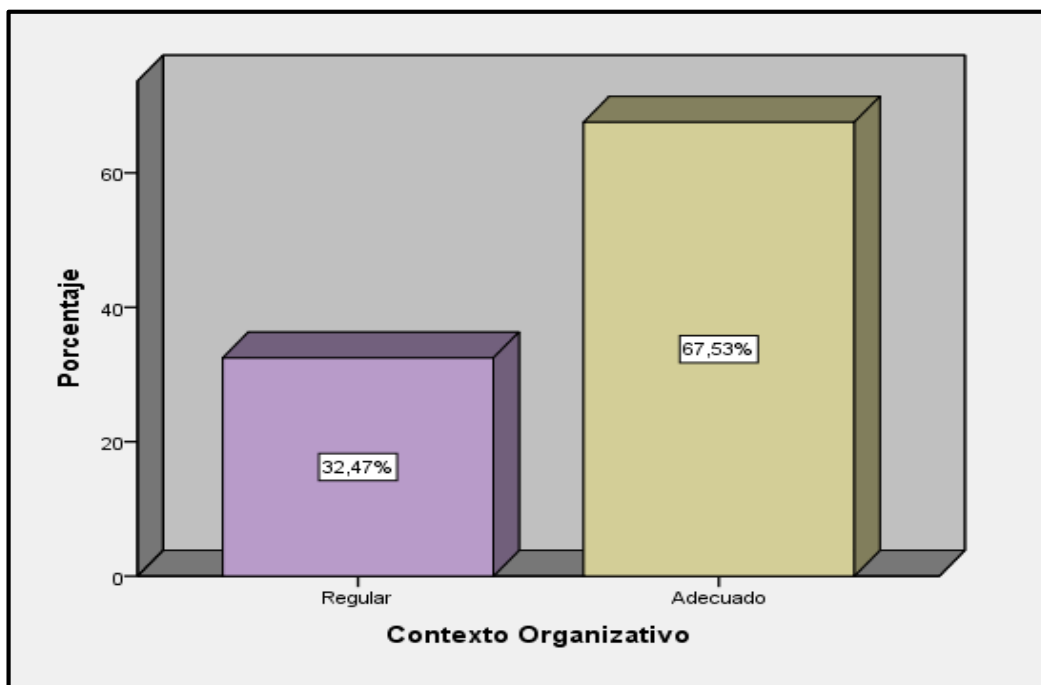
De la tabla 10 y figura 2, se observa que el 83.1% de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao 2017 manifiestan un regular clima laboral, el 16.9% un nivel adecuado.

### Descripción de los resultados de la dimensión: Contexto organizativo

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de contexto organizativo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	25	32,5
Adecuado	52	67,5
Total	77	100,0



*Figura 3. Distribución porcentual según nivel de contexto organizativo*

### Interpretación

De la tabla 11 y figura 3, se observa que el 32,5% de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao 2017 manifiestan un regular contexto organizativo y el 67,5% adecuado.



## Descripción de los resultados de la dimensión: Contenido del trabajo

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de contenido del trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	2,6
Regular	63	81,8
Adecuado	12	15,6
Total	77	100,0

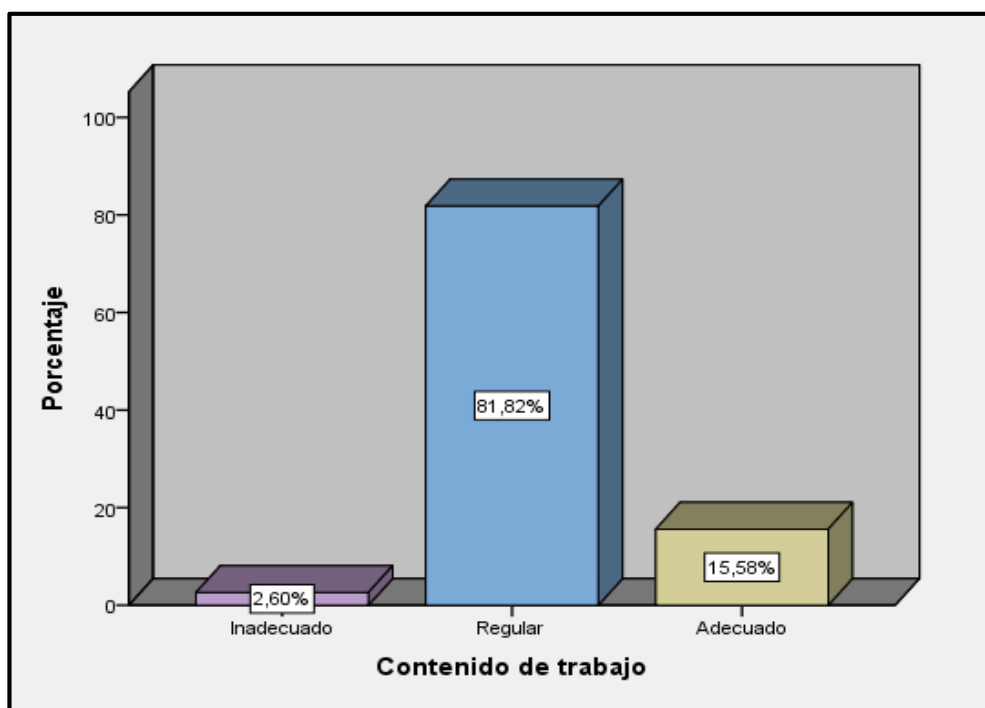


Figura 4. Distribución porcentual según nivel de contenido de trabajo

### Interpretación

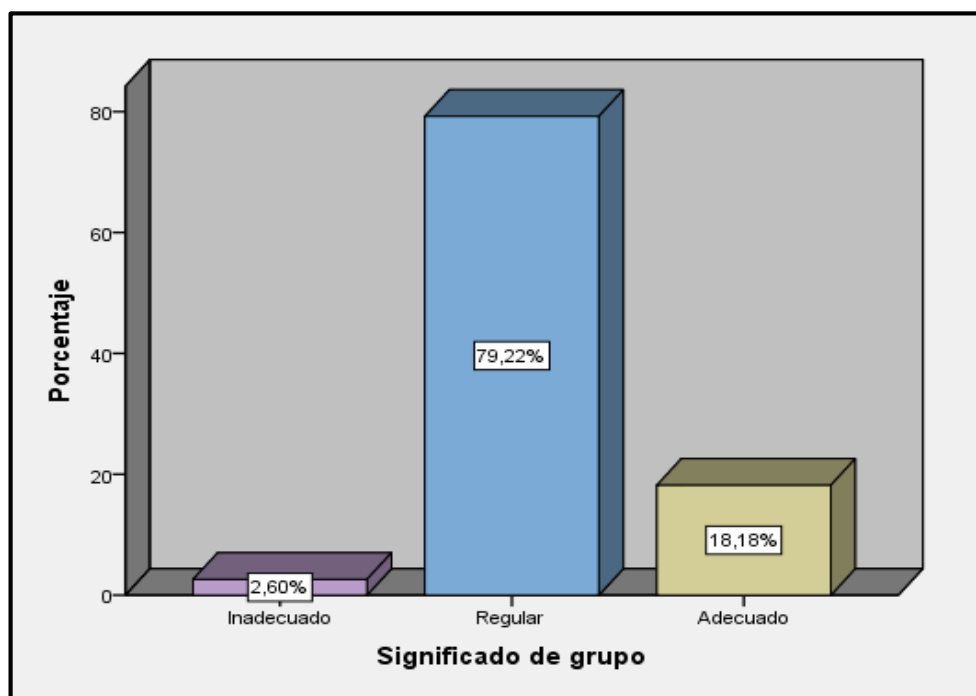
De la tabla 12 y figura 4 se observa que el 2,6% de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao 2017 manifiestan un inadecuado contenido de trabajo y el 81,8% regular.

### Descripción de los resultados de la dimensión: Significado del grupo

Tabla 13

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de contexto significado del grupo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	2,6
Regular	61	79,2
Adecuado	14	18,2
Total	77	100,0



*Figura 5. Distribución porcentual según nivel de significado de grupo*

### Interpretación

De la tabla 13 y figura 5 se observa que el 2,6% de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao 2017 manifiestan un inadecuado significado de grupo y el 79,2% regular.

## Descripción de los resultados de la dimensión: **Apreciación personal**

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de apreciación personal*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	2,6
Regular	71	92,2
Adecuado	4	5,2
Total	77	100,0

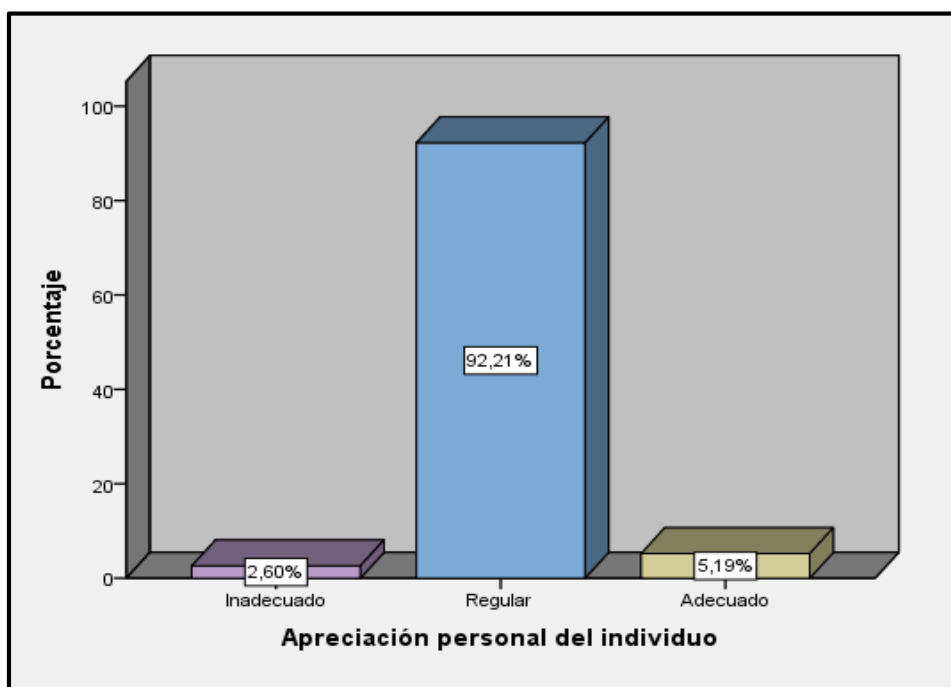


Figura 6. Distribución porcentual según nivel de apreciación personal

### Interpretación

De la tabla 14 y figura 6, se observa que el 2,6% de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao 2017 manifiestan un inadecuado apreciación personal de grupo y el 92,2% regular.

Tabla 15

*Compromiso organizacional y el Clima laboral*

			Clima Laboral			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Compromiso Organizacional	Desfavorable	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Moderado	Recuento	0	60	4	64
		% del total	0.0%	77,9%	5,2%	83,1%
	Favorable	Recuento	0	4	9	13
		% del total	0.0%	5,2%	11,7%	16,9%
Total	Recuento	0	64	13	77	
	% del total	0.0%	83,1%	16,9%	100,0%	

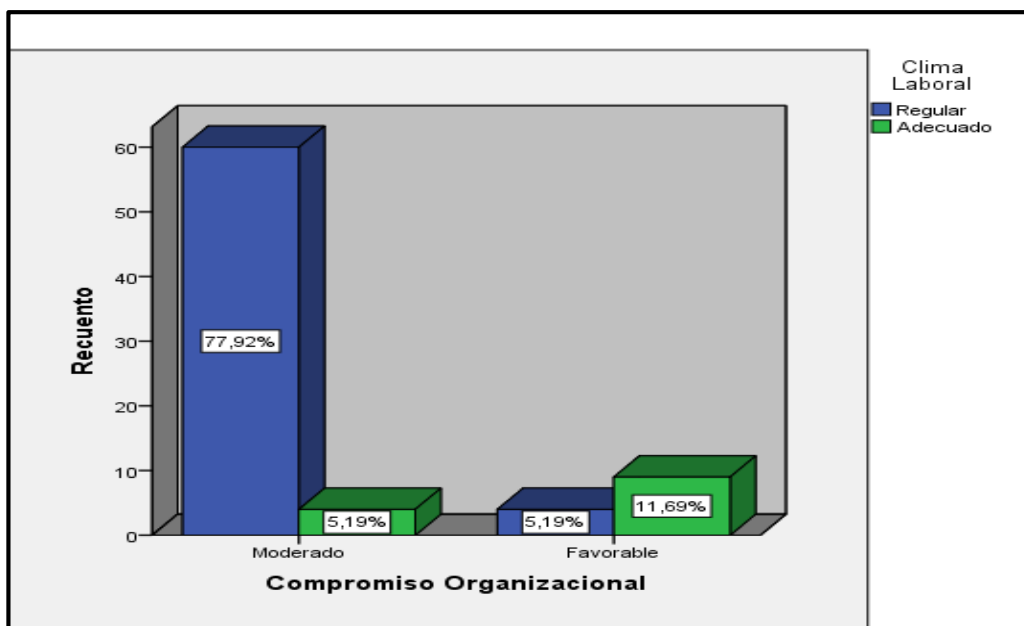


Figura 7. Compromiso organizacional y Clima laboral.

En la tabla 15 y en la figura 7, observamos que existe un grupo mayoritario de 60 docentes públicos (77,9%) que afirman que el compromiso organizacional es moderado y el clima laboral es regular, 9 docentes públicos (11,7%) considera el compromiso organizacional favorable y el clima laboral adecuado.

Tabla 16

*Compromiso organizacional y el Contexto organizativo*

			Contexto Organizativo			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Compromiso Organizacional	Desfavorable	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Moderado	Recuento	0	24	40	64
		% del total	0.0%	31,2%	51,9%	83,1%
	Favorable	Recuento	0	1	12	13
		% del total	0.0%	1,3%	15,6%	16,9%
Total		Recuento	0	25	52	77
		% del total	0.0%	32,5%	67,5%	100,0%

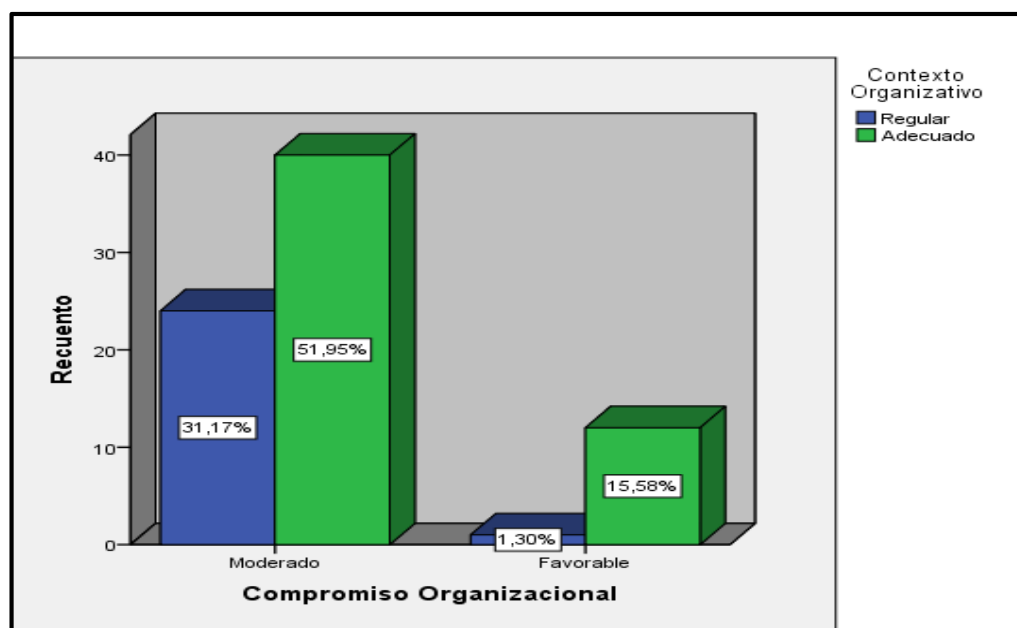


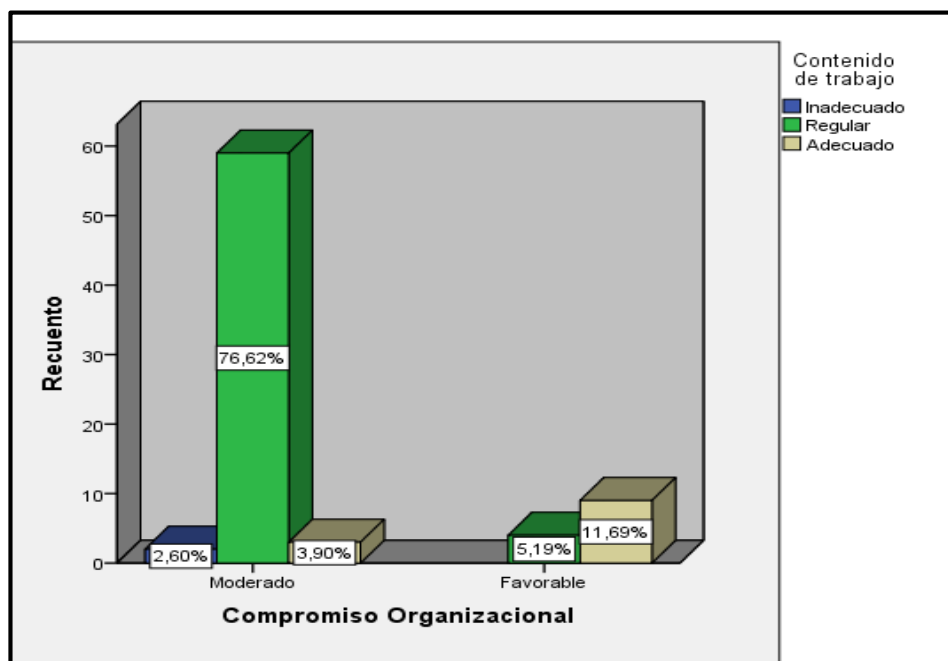
Figura 8. Compromiso organizacional y Contexto organizativo.

En la tabla 16 y en la figura 8, observamos que existe un grupo mayoritario de 40 docentes públicos (51,9%) que afirman que el compromiso organizacional es moderado y la dimensión contexto organizativo se encuentran en un nivel adecuado, 24 docentes (31,2%) considera el compromiso organizacional moderado y el contexto organizativo se encuentran en un nivel regular, además 12 docentes (15,6%) considera el compromiso organizacional favorable y la dimensión contexto organizativo se encuentran en un nivel adecuado.

Tabla 17

*Compromiso organizacional y el Contenido de trabajo*

		Contenido de trabajo			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Compromiso Organizacional	Desfavorable	Recuento	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Moderado	Recuento	2	59	64
		% del total	2.6%	76,6%	83.1%
	Favorable	Recuento	0	4	13
		% del total	0.0%	5,2%	11,7%
	Total	Recuento	2	63	12
		% del total	2.6%	81,8%	15,6%

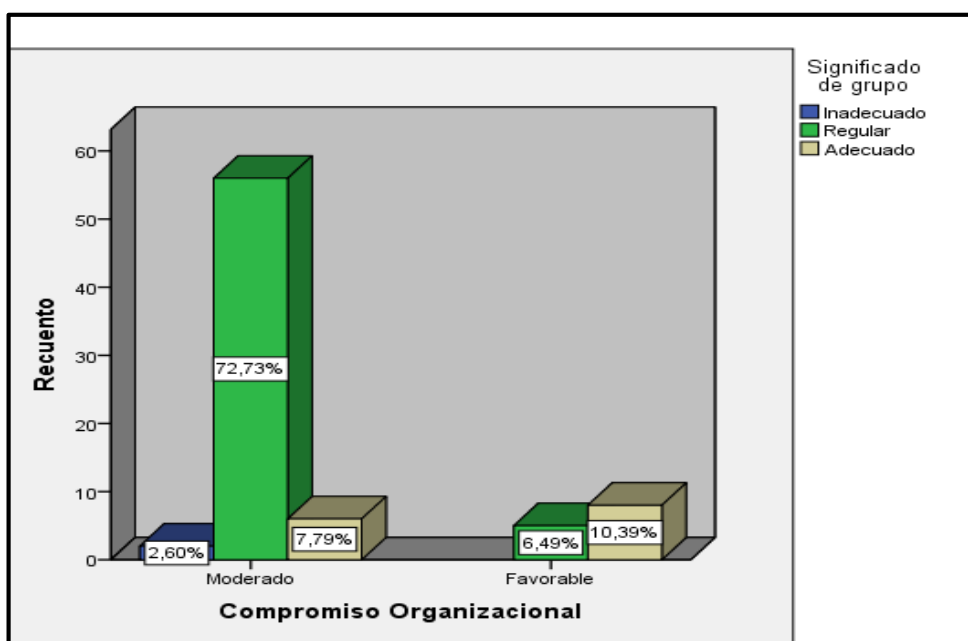
*Figura 9. Compromiso organizacional y Contenido de trabajo.*

En la tabla 17 y en la figura 9 observamos que existe un grupo de 59 docentes públicos (76,6%) que afirman que el compromiso organizacional es moderado y la dimensión contenido de trabajo de la variable clima laboral se encuentran en un nivel regular, además 9 docentes públicos (11,7%) considera el compromiso organizacional favorable y la dimensión contenido de trabajo de la variable clima laboral se encuentran en un nivel adecuado.

Tabla 18

*Compromiso organizacional y el Significado de grupo*

			Significado de grupo			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Compromiso Organizacional	Desfavorable	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Moderado	Recuento	2	56	6	64
		% del total	2,6%	72,7%	7,8%	83,1%
	Favorable	Recuento	0	5	8	13
		% del total	0,0%	6,5%	10,4%	16,9%
Total	Recuento	2	61	14	77	
	% del total	2.6%	79,2%	18,2%	100.0%	

*Figura 10. Compromiso organizacional y Significado de grupo.*

En la tabla 18 y en la figura 10 observamos que existe un grupo de 56 docentes públicos (72,7%) que afirman que el compromiso organizacional es moderado y la dimensión significado de grupo de la variable clima laboral se encuentran en un nivel regular, además 8 docentes públicos (10,4%) considera el compromiso organizacional favorable y la dimensión significado de grupo de la variable clima laboral en un nivel adecuado.

Tabla 19

*Compromiso organizacional y Apreciación personal del individuo*

		Apreciación personal del individuo			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Compromiso Organizacional	Desfavorable	Recuento	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Moderado	Recuento	2	62	64
		% del total	2.6%	80,5%	83.1%
	Favorable	Recuento	0	9	13
		% del total	0.0%	11,7%	16.9%
	Total	Recuento	2	71	77
		% del total	2.6%	92,2%	100.0%

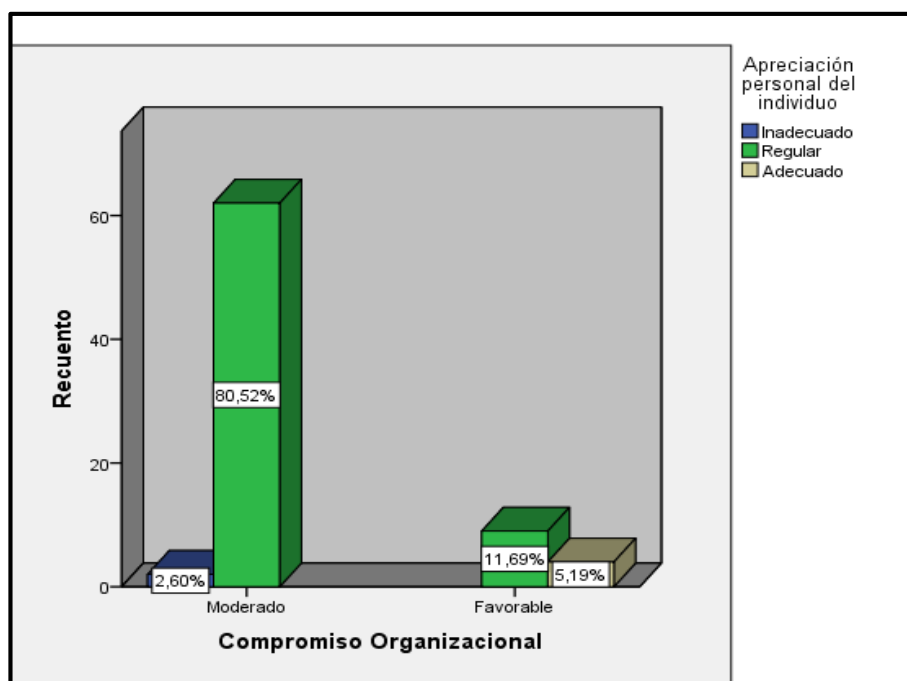


Figura 11. Compromiso organizacional y Apreciación personal del individuo.

En la tabla 19 y en la figura 11 observamos que existe un grupo de 62 docentes públicos (80,5%) que afirman que el compromiso organizacional es moderado y la dimensión apreciación personal del individuo de la variable clima laboral se encuentran en un nivel regular, 9 docentes públicos (11,7%) considera el compromiso organizacional favorable y la dimensión apreciación personal del individuo de la variable clima laboral se encuentran en un nivel regular.



### 3.2 Análisis inferencial

Para verificar si las variables provienen o no de una distribución normal, se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov (KS), este análisis se desarrolló variable por variable y también por dimensión.

Para el variable compromiso organizacional y sus dimensiones se plantearon las siguientes hipótesis para demostrar su normalidad:

**H<sub>0</sub>:** La variable tiene distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable no tiene distribución normal.

Se procedió con el tratamiento en el software SPSS, el cual nos indicó los siguientes valores:

Tabla 20

*Pruebas de normalidad de las variables de estudios y sus dimensiones*

	Estadístico de prueba	Kolmogorov-Smirnov	
		N	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Compromiso Organizacional</b>	.504	77	.000 <sup>c</sup>
<b>Clima Laboral</b>	.504	77	.000 <sup>c</sup>
<b>Contexto Organizativo</b>	.430	77	.000 <sup>c</sup>
<b>Contenido de trabajo</b>	.469	77	.000 <sup>c</sup>
<b>Significado de grupo</b>	.459	77	.000 <sup>c</sup>
<b>Apreciación personal del individuo</b>	.485	77	.000 <sup>c</sup>

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa en la tabla 20, que tanto la variable compromiso organizacional como sus dimensiones tienen un p-valor= 0.000 menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ), por lo cual se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>, se concluye de los resultados obtenidos que la variable compromiso organizacional y sus dimensiones difieren de la distribución normal.

Por lo tanto, se afirma de las pruebas estadísticas ninguna variable y dimensiones tienen distribución normal, por lo tanto la prueba estadística a utilizar es la Rho de Spearman o Correlación Rho de Spearman, el cual es un coeficiente de correlación lineal, que mide el grado de relación entre las variables.

### Hipótesis general

**Ho:** No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

**H1:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 21

*Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.*

		Compromiso Organizacional	Clima Laboral
Compromiso Organizacional	Correlación de Spearman	1	,893**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
Clima Laboral	Correlación de Spearman	,893**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 21, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el clima laboral según la correlación de Spearman de 0,893 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel

de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

### **Hipótesis específicas**

Se realizó la contrastación de las hipótesis específicas a través de la prueba de Rho Spearman.

#### **Hipótesis específica 1.**

**Ho:** No Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

**H1:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 22

*Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.*

		<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Contexto organizativo</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,799**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Contexto organizativo</b>	Correlación de Spearman	,799**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 22, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el contexto organizativo según la correlación de Spearman de 0,799 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

### **Hipótesis específica 2.**

**Ho:** No Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Contenido de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

**H1:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Contenido de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 23

*Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Contenido de trabajo en los CEBAS de la Región Callao, 2017.*

		Compromiso Organizacional	Contenido de trabajo
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,736**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Contenido de trabajo</b>	Correlación de Spearman	,736**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 23, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el contenido de trabajo según la correlación de Spearman de 0,736 representando ésta una moderada correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta moderadamente significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contenido de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

### Hipótesis específica 3.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Significado de grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

**H1:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Significado de grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 24

*Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Significado de grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.*

		<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Significado de grupo</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,848**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Significado de grupo</b>	Correlación de Spearman	,848**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 24, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el significado de grupo según la correlación de Spearman de 0,848 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el significado de grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

#### Hipótesis específica 4.

**Ho:** No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

**H1:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 25

*Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la Apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.*

		Compromiso Organizacional	Apreciación personal del individuo
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,867**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Apreciación personal del individuo</b>	Correlación de Spearman	,867**	
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 25, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con la apreciación del personal del individuo según la correlación de Spearman de 0,867 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

## **IV. Discusión**



En esta investigación los resultados alcanzados constatan lo planteado con el objetivo general, puesto que confirman que existe una relación entre el Compromiso organizacional y el clima laboral, a través de la correlación de Spearman de 0,893, lo cual representa alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador, el cual planteaba que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Tejada (2016), quién demostró la existencia de una relación positiva débil, pero muy significativa entre el CO y el clima laboral de los colaboradores de dicha entidad pública. Ya que los trabajadores que percatan un clima laboral agradable, son los mismos que muestran un mayor compromiso con su organización.

De la misma manera se ha encontrado que existe una relación alta ( $\rho=0,799$ ) y muy significativa ( $p<0.05$ ), entre el compromiso organizacional y el contexto organizativo, resultado reflejado luego de la contrastación de la hipótesis específica 1. Estos resultados coinciden con los estudios de Hartog (2015), quien afirma que es bueno que los docentes perciban un contexto organizativo adecuado para su mejor desempeño y compromiso. De este enunciado se expresa que los docentes al percibir una buena organización en el centro donde labora, su compromiso con la misma va a ser mayor.

Con respecto a la contrastación de la hipótesis específica 2, se ha encontrado que existe una alta correlación ( $\rho=0,736$ ) y significativa ( $p<0.05$ ), entre el compromiso organizacional y el contenido de trabajo. Los estudios de Suarez (2013) quien menciona que es importante la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral, en especial el trabajo diario y de contenido realizado por los docentes. Esto significa que los docentes al observar un correcto y equitativo funcionamiento en la división de funciones, su compromiso con la organización va a ser mayor.

Con relación a la hipótesis específica 3, se determinó la existencia de una correlación alta entre el Compromiso organizacional y el significado de grupo según

el Rho de Spearman de 0,848 representando y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativa. Barrios (2015) coincide con estos resultados, al afirmar que el clima organizacional mejora el desempeño docente, sobre todo cuando ellos valoran el significado de grupo y muestran en conjunto sus habilidades y destrezas en mejora de la escuela. De igual manera con respecto a la investigaciones de León (2015), quien en su estudio titulado: *El clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de la I.E. N°5170 Perú-Italia de Puente Piedra, provincia y región de Lima*, llega a definir la importancia del clima y el trabajo en grupo, siempre y cuando estos se adapten al estilo de liderazgo del director de dicha institución.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 4, se determinó que el compromiso organizacional está relacionado directamente con la apreciación del personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017, según la correlación de Spearman de 0,867 indicando una alta correlación, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05. Los estudios de Tejada (2017), coinciden con estos resultados, puesto que el concluye que si existe un compromiso institucional por parte del individuo de carácter significativo, existirá un buen clima laboral.

## **V. Conclusiones**

**Primera.** El compromiso organizacional, está relacionado directamente con el clima laboral según la correlación de Spearman de 0,893 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

**Segunda.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con el contexto organizativo según la correlación de Spearman de 0,799 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017

**Tercera.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con el contenido de trabajo según la correlación de Spearman de 0,736 representando ésta una moderada correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta moderadamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contenido de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

**Cuarto.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con el significado de grupo según la correlación de Spearman de 0,848

representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el significado de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

**Quinto.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con la apreciación del personal del individuo según la correlación de Spearman de 0,867 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta significativo,, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera.** Al conocer la relación del CO y el CL de los docentes en los CEBAS públicos de la región Callao – 2017, se recomienda a los directores, tratar de crear un buen clima laboral entre los docentes, porque ello repercutirá en el compromiso organizacional.
- Segunda.** El CO está relacionado directamente con el contexto organizativo, se recomienda a los directivos deben realizar reuniones entre los trabajadores con el fin de que se conozcan y puedan trabajar en grupo en bien de la Institución.
- Tercera.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con el contenido de trabajo, se recomienda a los directivos deberían implementar un cuaderno de sugerencias con la finalidad de que los empleados manifiesten alguna queja o inquietud con el fin de mejorar el clima laboral.
- Cuarta.** El CO está relacionado directamente con el significado de grupo, se recomienda a los directores hacer reuniones de autoevaluación a proyectar mejoras en beneficio de la institución.

## **VII. Referencias**



- Acero, L. (2003). *Clima y comportamiento en la organización*. Venezuela: Los Andes.
- Allen, N & Meyer, J. (1997). *Commitment in the workplace, (theory, research and Application)*. London: Sege publications.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presente laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y privados en Lima metropolitana* (tesis de doctorado inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM).
- Anzola, O (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Bogotá: Universidad. Externado de Colombia.
- Arciniega, L. y Gonzales. L (2002). *Explorando los flancos de la lealtad. Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso Organizacional*. Editorial Trillas. Argentina.
- Arias (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica*. 5ta edición Caracas. Editorial Episteme.
- Barriga (2016). *Clima Organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza*, Jesús María, Lima 2016.
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes Ner (050) Tinaquillo Estado Cojede*. Tesis para optar el grado de licenciado en educación. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Bayona (2013). *Compromiso organizacional implicaciones para gestión Estratégica de los recursos humanos*. Madrid: ABC.
- Betanzos, N & Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Redalyc.org. Vol. (23) ,207-215.
- Brunet (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones definición diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

- Calderón, J., Alzamora de los Godos, L & Del Águila, E. (2009). *Guía de Elaboración de Proyectos de Tesis Doctoral*. Universidad Alas Peruanas – Lima-Perú.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia, Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Tercera edición. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. México: Thompson.
- Domínguez, F. y Ramírez, R. (2012). *Clima organizacional y compromiso institucional en Las IES*. De Puerto Vallarta
- Escat, M. (2003) *Definiendo el clima laboral*. Madrid. Disponible en <http://www.gestiooolis.com>. Consultado: [20 de Diciembre de 2017]
- Forehand, A., & Von Haller, G. (1964). Environmental Variation in Studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*. Vol 62(6), 361-382.
- García, G. y Segura, L. (2014). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Huari – Perú*, Universidad Católica sedes Sapientiae. Lima, Perú.
- Gardona, D. y Zambrano, C. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional el Servier 30 (B1)*. Universidad Juárez del Estado de Durango las organizaciones de alto desempeño (orígenes, concepto elemento y características) México.
- Gomes, E. (2013). *Elaboración del Proyecto de investigación*. Bogotá: AFA Editores importadores.
- Hartog, M. (2015). *Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita-Surco-Lima*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa. Piura: Universidad Nacional de Piura.

- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill. México DF. México.
- León (2015). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa .N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima*.
- Likert, R. (1969). *La teoría de los sistemas: liderazgo*. Michigan: Mc Graw Hill.
- Luengo (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Universidad Zulia, Venezuela.
- Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Tesis para optar el grado de maestro en educación. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia.
- Malaga e Hinojosa (2012). *Compromiso Organizacional y clima laboral de los docentes de la institución educativa general Emilio Soyer del Distrito de Chorrillos – Lima*.
- Maldonado (2014). *Compromiso Organizacional de Los profesores de una Universidad Pública*.
- Maslow, A. (1943). Teoría sobre la motivación humana (en Inglés, a theory of human motivation). Recuperado de <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow> Consultado: [5 de enero del 2018]
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Tesis para optar el grado de magister en educación. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Mejía, L. (2014). *Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector Norte de la dorada y su relación con el clima laboral*. Tesis para optar el grado de licenciado en educación. Colombia: Universidad de Manizales.

- Meléndez (2014). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio De Finanzas en el periodo 2013*.
- Mowday, R. S. Teers, R Porter L (1979). The Measurement of organizations commitment. *Journal Of Locational Behavior*.
- Munch, L (2005). *Métodos y técnicas de investigación*. Segunda edición. México: Trillas.
- Muñoz, C (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Segunda edición. México: Editorial Pearson Prentice Hill
- Olaz, A. (2009). *Definición de un modelo de Clima laboral basado en la gestión por competencias*. Universidad de Murcia, España, 91, 193-201.
- Ramos, A., Martínez, M. C., & Maldonado, G. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado*. Investigación y Ciencia, Vol. 44, 48-55.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hill.
- Rodríguez, M., Pellicer, G. y Domínguez, M. (1988). *Autoestima, clave del éxito personal*. México D.F.: Manual moderno.
- Ruiz R. (2007). *El método científico y sus etapas*. Segunda Edición. México: Lucero.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión universitaria.
- Suarez (2013). *Compromiso Organizacional y clima laboral en docentes de la Institución Educativa del nivel Primario N° 6046 del Distrito San Juan de Miraflores*. Pontificia Universidad La Católica, Lima, Perú.
- Tejada (2016). *Clima Laboral y compromiso organizaciones en los colaboradores de una entidad pública*.

- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica* (2da Ed.). Lima. Editorial San Marcos.
- Valbuena, B. (2010). *El comportamiento organizacional escolar y la motivación docente en las escuelas primaria de la ciudad de Maracaibo Venezuela*. Tesis para optar el grado de magister en educación. Venezuela: Universidad de Maracaibo.

## **Anexos**

## Anexos 01: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

No escriba su nombre, sus respuestas son confidencial y quedaran en anonimato.

A continuación encontrara una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	Preguntas					
1	Considera al equipo de trabajo de la institución como una familia.	1	2	3	4	5
2	Siente deseo de continuar trabajando en la institución.	1	2	3	4	5
3	Considera a los problemas de la institución como si fueran propios.	1	2	3	4	5
4	Considera que contribuye positivamente al éxito de la institución	1	2	3	4	5
5	Siente que puede crecer satisfactoriamente como profesional	1	2	3	4	5
6	Siente que sus metas y proyectos personales se alinean perfectamente con los de la institución	1	2	3	4	5
7	Sentimiento de orgullo al desempeñarse laboralmente en la institución.	1	2	3	4	5
8	Considera a la institución como una buena imagen ante la sociedad.	1	2	3	4	5
9	Permanece en la institución debido a las pocas oportunidades en el mercado laboral	1	2	3	4	5

10	Considera trabajar en la institución más por necesidad que deseo propio.	1	2	3	4	5
11	Considera que si no hubiese invertido tanto de sí mismo en la institución podría trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5
12	Considera que siempre había esperado un trabajo como en el que labora.	1	2	3	4	5
13	En caso de dejar la institución educativa muchas cosas en la vida personal del trabajador se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5
14	Considera que no es adecuado dejar la institución incluso si obtendría un mayor beneficio en otro lugar.	1	2	3	4	5
15	Siente que está en deuda con la institución educativa	1	2	3	4	5
16	Considera que la institución educativa le ha dado muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
17	Siente que esta institución educativa merece toda su lealtad	1	2	3	4	5
18	Considera que la institución educativa merece mucho más esfuerzo de sí mismo.	1	2	3	4	5
19	No considera ninguna obligación de trabajar en esa institución	1	2	3	4	5
20	Considera que los beneficios que se obtiene en esa institución educativa es difícil de conseguir en otro lugar.	1	2	3	4	5

### CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

No escriba su nombre, sus respuestas son confidencial y quedaran en anonimato. A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO



Nº	Preguntas					
1	Los docentes cumplen con entusiasmo sus labores en la institución educativa.	1	2	3	4	5
2	El director comprueba la competencia de los docentes en las labores que desempeñan en la institución educativa.	1	2	3	4	5
3	El director dirige y organiza la institución educativa adecuadamente.	1	2	3	4	5
4	Las reuniones de los profesores suelen ser muy productivas.	1	2	3	4	5
5	Se siente apoyado en la propuesta de ideas en beneficio de la institución educativa	1	2	3	4	5
6	Se anima a los docentes para que puedan tomar sus propias decisiones.	1	2	3	4	5
7	Tiene muy claro cómo debe realizar sus labores en la institución educativa.	1	2	3	4	5
8	Los docentes conocen las normas de la institución educativa ya que son bien entendidas y comunicadas.	1	2	3	4	5
9	Los docentes asumen con responsabilidad sus tareas asignadas en la institución.	1	2	3	4	5
10	El director demuestra su experiencia y responsabilidad al enfrentar los problemas de la institución.	1	2	3	4	5
11	Considera que tiene demasiada carga en el trabajo que realiza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
12	Existe una adecuada comunicación entre los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
13	Los docentes discuten fuertemente cuando hablan en las reuniones de la institución.	1	2	3	4	5
14	Considera que existe falta de escucha hacia los docentes que quieren transmitir una opinión.	1	2	3	4	5
15	Considera la existencia de buenas relaciones humanas entre los colegas de la institución educativa.	1	2	3	4	5
16	Considera que existe empatía entre los colegas de la institución educativa.	1	2	3	4	5
17	Se reconoce la contribución que realizan los docentes a la institución educativa.	1	2	3	4	5
18	No siente que su trabajo en la institución educativa es reconocido	1	2	3	4	5
19	Considera que no puede expresar sus sentimientos en la institución donde labora.	1	2	3	4	5
20	Considera que es una pieza clave en la institución educativa.	1	2	3	4	5
21	Considera que el trabajo que realiza en la institución es muy valioso.	1	2	3	4	5
22	Siente que no existe un trato igualitario entre todos los docentes de la institución.	1	2	3	4	5

## Anexos 02: Validez de los instrumentos

Fuente: Elaboración propia en base a las dimensiones de Olaz (2009).



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Considera al equipo de trabajo de la institución como una familia.	✓		✓		✓		
2	Siente deseo de continuar trabajando en la institución.	✓		✓		✓		
3	Considera a los problemas de la institución como si fueran propios.	✓		✓		✓		
4	Considera que contribuye positivamente al éxito de la institución	✓		✓		✓		
5	Siente que puede crecer satisfactoriamente como profesional	✓		✓		✓		
6	Siente que sus metas y proyectos personales se alinean perfectamente con los de la institución	✓		✓		✓		
7	Sentimiento de orgullo al desempeñarse laboralmente en la institución.	✓		✓		✓		
8	Considera a la institución como una buena imagen ante la sociedad.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE PERMANENCIA</b>							
9	Permanece en la institución debido a las pocas oportunidades en el mercado laboral	✓		✓		✓		
10	Considera trabajar en la institución más por necesidad que deseo propio.	✓		✓		✓		
11	Considera que si no hubiese invertido tanto de sí mismo en la institución podría trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Considera que siempre había esperado un trabajo como en el que labora.	✓		✓		✓		
13	En caso de dejar la institución educativa muchas cosas en la vida personal del trabajador se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		

14	Considera que no es adecuado dejar la institución incluso si obtendría un mayor beneficio en otro lugar.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO</b>								
15	Siente que está en deuda con la institución educativa	/		/		/		
16	Considera que la institución educativa le ha dado muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	/		/		/		
17	Siente que esta institución educativa merece toda su lealtad	/		/		/		
18	Considera que la institución educativa merece mucho más esfuerzo de sí mismo.	/		/		/		
19	No considera ninguna obligación de trabajar en esa institución	/		/		/		
20	Considera que los beneficios que se obtiene en esa institución educativa es difícil de conseguir en otro lugar.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA    DNI: 10590428

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Dra. Yolanda F. Soria Pérez**  
 Asesora Pedagógica y de Investigación

01 de OCT del 2016

\_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : CONTEXTO ORGANIZATIVO</b>							
1	Los docentes cumplen con entusiasmo sus labores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El director comprueba la competencia de los docentes en las labores que desempeñan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director dirige y organiza la institución educativa adecuadamente.	✓		✓		✓		
4	Las reuniones de los profesores suelen ser muy productivas.	✓		✓		✓		
5	Se siente apoyado en la propuesta de ideas en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Se anima a los docentes para que puedan tomar sus propias decisiones.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : CONTENIDO DE TRABAJO</b>							
7	Tiene muy claro cómo debe realizar sus labores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los docentes conocen las normas de la institución educativa ya que son bien entendidas y comunicadas.	✓		✓		✓		
9	Los docentes asumen con responsabilidad sus tareas asignadas en la institución.	✓		✓		✓		
10	El director demuestra su experiencia y responsabilidad al enfrentar los problemas de la institución.	✓		✓		✓		
11	Considera que tiene demasiada carga en el trabajo que realiza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 : SIGNIFICADO DEL GRUPO</b>							



12	Existe una adecuada comunicación entre los miembros de la institución educativa.	/		/		/	
13	Los docentes discuten fuertemente cuando hablan en las reuniones de la institución.	/		/		/	
14	Considera que existe falta de escucha hacia los docentes que quieren transmitir una opinión.	/		/		/	
15	Considera la existencia de buenas relaciones humanas entre los colegas de la institución educativa.	/		/		/	
16	Considera que existe empatía entre los colegas de la institución educativa.	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 4 : APRECIACIÓN PERSONAL</b>							
17	Se reconoce la contribución que realizan los docentes a la institución educativa.	/		/		/	
18	No siente que su trabajo en la institución educativa es reconocido	/		/		/	
19	Considera que no puede expresar sus sentimientos en la institución donde labora.	/		/		/	
20	Considera que es una pieza clave en la institución educativa.	/		/		/	
21	Considera que el trabajo que realiza en la institución es muy valioso.	/		/		/	
22	Siente que no existe un trato igualitario entre todos los docentes de la institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA    DNI: 1059.0428

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODOLÓGICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
Dra. Yolanda F. Soria Pérez  
Asesora Pedagógica y de Investigación

03 de Oct del 2016

Fuente: Elaboración propia en base a las dimensiones de Olaz (2009).



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Considera al equipo de trabajo de la institución como una familia.	✓		✓		✓		
2	Siente deseo de continuar trabajando en la institución.	✓		✓		✓		
3	Considera a los problemas de la institución como si fueran propios.	✓		✓		✓		
4	Considera que contribuye positivamente al éxito de la institución	✓		✓		✓		
5	Siente que puede crecer satisfactoriamente como profesional	✓		✓		✓		
6	Siente que sus metas y proyectos personales se alinean perfectamente con los de la institución	✓		✓		✓		
7	Sentimiento de orgullo al desempeñarse laboralmente en la institución.	✓		✓		✓		
8	Considera a la institución como una buena imagen ante la sociedad.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE PERMANENCIA</b>							
9	Permanece en la institución debido a las pocas oportunidades en el mercado laboral	✓		✓		✓		
10	Considera trabajar en la institución más por necesidad que deseo propio.	✓		✓		✓		
11	Considera que si no hubiese invertido tanto de sí mismo en la institución podría trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Considera que siempre había esperado un trabajo como en el que labora.	✓		✓		✓		
13	En caso de dejar la institución educativa muchas cosas en la vida personal del trabajador se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		

14	Considera que no es adecuado dejar la institución incluso si obtendría un mayor beneficio en otro lugar.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO</b>							
15	Siente que está en deuda con la institución educativa	✓		✓		✓	
16	Considera que la institución educativa le ha dado muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	✓		✓		✓	
17	Siente que esta institución educativa merece toda su lealtad	✓		✓		✓	
18	Considera que la institución educativa merece mucho más esfuerzo de sí mismo.	✓		✓		✓	
19	No considera ninguna obligación de trabajar en esa institución	✓		✓		✓	
20	Considera que los beneficios que se obtiene en esa institución educativa es difícil de conseguir en otro lugar.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: SOTO QUIROZ ROGER IVAN    DNI:.....

Especialidad del validador: D.R......

10 de OCT. del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Dr. Roger Iván Soto Quiroz  
 Asesor Pedagógico y de Investigación



# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : CONTEXTO ORGANIZATIVO</b>							
1	Los docentes cumplen con entusiasmo sus labores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El director comprueba la competencia de los docentes en las labores que desempeñan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director dirige y organiza la institución educativa adecuadamente.	✓		✓		✓		
4	Las reuniones de los profesores suelen ser muy productivas.	✓		✓		✓		
5	Se siente apoyado en la propuesta de ideas en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Se anima a los docentes para que puedan tomar sus propias decisiones.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : CONTENIDO DE TRABAJO</b>							
7	Tiene muy claro cómo debe realizar sus labores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los docentes conocen las normas de la institución educativa ya que son bien entendidas y comunicadas.	✓		✓		✓		
9	Los docentes asumen con responsabilidad sus tareas asignadas en la institución.	✓		✓		✓		
10	El director demuestra su experiencia y responsabilidad al enfrentar los problemas de la institución.	✓		✓		✓		
11	Considera que tiene demasiada carga en el trabajo que realiza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 : SIGNIFICADO DEL GRUPO</b>							



12	Existe una adecuada comunicación entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Los docentes discuten fuertemente cuando hablan en las reuniones de la institución.	✓		✓		✓		
14	Considera que existe falta de escucha hacia los docentes que quieren transmitir una opinión.	✓		✓		✓		
15	Considera la existencia de buenas relaciones humanas entre los colegas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
16	Considera que existe empatía entre los colegas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 : APRECIACIÓN PERSONAL</b>							
17	Se reconoce la contribución que realizan los docentes a la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	No siente que su trabajo en la institución educativa es reconocido	✓		✓		✓		
19	Considera que no puede expresar sus sentimientos en la institución donde labora.	✓		✓		✓		
20	Considera que es una pieza clave en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Considera que el trabajo que realiza en la institución es muy valioso.	✓		✓		✓		
22	Siente que no existe un trato igualitario entre todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: SOTO QUIROZ ROGER IVAN ..... DNI: 10052623 .....

Especialidad del validador: Dr. EN EDUCACIÓN .....

10 de 10 del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
**Dr. Roger Iván Soto Quiroz**  
 Asesor Pedagógico y de Investigación

Fuente: Elaboración propia en base a las dimensiones de Olaz (2009).



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Considera al equipo de trabajo de la institución como una familia.	✓		✓		✓		
2	Siente deseo de continuar trabajando en la institución.	✓		✓		✓		
3	Considera a los problemas de la institución como si fueran propios.	✓		✓		✓		
4	Considera que contribuye positivamente al éxito de la institución	✓		✓		✓		
5	Siente que puede crecer satisfactoriamente como profesional	✓		✓		✓		
6	Siente que sus metas y proyectos personales se alinean perfectamente con los de la institución	✓		✓		✓		
7	Sentimiento de orgullo al desempeñarse laboralmente en la institución.	✓		✓		✓		
8	Considera a la institución como una buena imagen ante la sociedad.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE PERMANENCIA</b>							
9	Permanece en la institución debido a las pocas oportunidades en el mercado laboral	✓		✓		✓		
10	Considera trabajar en la institución más por necesidad que deseo propio.	✓		✓		✓		
11	Considera que si no hubiese invertido tanto de sí mismo en la institución podría trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Considera que siempre había esperado un trabajo como en el que labora.	✓		✓		✓		
13	En caso de dejar la institución educativa muchas cosas en la vida personal del trabajador se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		

14	Considera que no es adecuado dejar la institución incluso si obtendría un mayor beneficio en otro lugar.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO</b>							
15	Siente que está en deuda con la institución educativa	✓		✓		✓	
16	Considera que la institución educativa le ha dado muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	✓		✓		✓	
17	Siente que esta institución educativa merece toda su lealtad	✓		✓		✓	
18	Considera que la institución educativa merece mucho más esfuerzo de sí mismo.	✓		✓		✓	
19	No considera ninguna obligación de trabajar en esa institución	✓		✓		✓	
20	Considera que los beneficios que se obtiene en esa institución educativa es difícil de conseguir en otro lugar.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Mg. Amador Gonzalez Balderin    DNI: 09796629

Especialidad del validador: Mg. en Gestión de la Educación

02 de OCT. del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : CONTEXTO ORGANIZATIVO</b>							
1	Los docentes cumplen con entusiasmo sus labores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El director comprueba la competencia de los docentes en las labores que desempeñan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director dirige y organiza la institución educativa adecuadamente.	✓		✓		✓		
4	Las reuniones de los profesores suelen ser muy productivas.	✓		✓		✓		
5	Se siente apoyado en la propuesta de ideas en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Se anima a los docentes para que puedan tomar sus propias decisiones.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : CONTENIDO DE TRABAJO</b>							
7	Tiene muy claro cómo debe realizar sus labores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los docentes conocen las normas de la institución educativa ya que son bien entendidas y comunicadas.	✓		✓		✓		
9	Los docentes asumen con responsabilidad sus tareas asignadas en la institución.	✓		✓		✓		
10	El director demuestra su experiencia y responsabilidad al enfrentar los problemas de la institución.	✓		✓		✓		
11	Considera que tiene demasiada carga en el trabajo que realiza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 : SIGNIFICADO DEL GRUPO</b>							




12	Existe una adecuada comunicación entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
13	Los docentes discuten fuertemente cuando hablan en las reuniones de la institución.	✓		✓		✓	
14	Considera que existe falta de escucha hacia los docentes que quieren transmitir una opinión.	✓		✓		✓	
15	Considera la existencia de buenas relaciones humanas entre los colegas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
16	Considera que existe empatía entre los colegas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4 : APRECIACIÓN PERSONAL</b>							
17	Se reconoce la contribución que realizan los docentes a la institución educativa.	✓		✓		✓	
18	No siente que su trabajo en la institución educativa es reconocido	✓		✓		✓	
19	Considera que no puede expresar sus sentimientos en la institución donde labora.	✓		✓		✓	
20	Considera que es una pieza clave en la institución educativa.	✓		✓		✓	
21	Considera que el trabajo que realiza en la institución es muy valioso.	✓		✓		✓	
22	Siente que no existe un trato igualitario entre todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Mg. Amador Gonzalez Baldeón    DNI: 09796629  
 Especialidad del validador: Magister en Gestión de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

03 de Oct. del 2016

  
 \_\_\_\_\_  
 Juez Validador

**Anexos 03: Matriz de consistencia**
**TÍTULO:** Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao 2017

**AUTOR:** Julio Vásquez Mattos

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTEISIS	VARIABLES E INDICADORES					
<b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017?  <b>Problemas Específicos:</b> ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017? ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el contenido del trabajo en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017? ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el significado del grupo en los docentes de los	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación del compromiso organizacional y el clima laboral en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017?  <b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación del compromiso y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017 Determinar la relación del compromiso organizacional y el contenido del trabajo en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017 Determinar la relación del compromiso organizacional y el significado del grupo en los docentes de los	<b>Hipótesis General:</b> El compromiso organizacional se relaciona positivamente en el clima laboral de los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017?  <b>Hipótesis Específicas:</b> El compromiso organizacional se relaciona positivamente en la dimensión contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017 El compromiso organizacional se relaciona positivamente en la dimensión contenido del trabajo en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017 El compromiso organizacional se relaciona positivamente en la dimensión	Variable 1: EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
			Compromiso afectivo	-Lazos emocionales	2	1) Totalmente en desacuerdo	Bajo	
				-Identidad del individuo con la organización	2			
			Compromiso de continuidad	-Percepción de satisfacción	2	2) En desacuerdo	Medio	
				-Orgullo de organización	2			
			Compromiso normativo	-Necesidad de trabajo	2	3) Indeciso	Alto	
					-Opiniones laborales			2
					-Evaluación de permanencia			2
					-Reciprocidad con la institución			4
-Expectativas laborales	2							
Variable 2: CLIMA LABORAL								
Contexto organizativo	-Cumplimiento	4	1) Totalmente en desacuerdo	Bajo				
	-Apoyo de las ideas	2						
Contenido de trabajo	- Ideas claras	2	2) En desacuerdo	Medio				
	- Responsabilidad y esfuerzo	3						
			3) Indeciso	Alto				
			4) De acuerdo					

CEBAS de la Región Callao, 2017? ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la apreciación personal en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017?	CEBAS de la Región Callao, 2017 Determinar la relación del compromiso organizacional y la apreciación personal en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017.	significado del grupo en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017. El compromiso organizacional se relaciona positivamente en la dimensión apreciación personal en los docentes de los CEBAS de la Región Callao, 2017	Significado de grupo  Apreciación personal del individuo	-Comunicación afectiva -Relaciones interpersonales  - Méritos -Expresiones	3 2  2 4	5) Totalmente de acuerdo	
---	---	--	--	--	----------------------	--------------------------	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Estará conformada por 77 docentes de los CEBAS de la Región Callao 2017.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>No probabilística se estudiara a toda la población.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>77 docentes</p>	<p><b>Variable :</b> El compromiso organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Julio Enrique Vásquez Mattos</p> <p><b>Año:</b> 2017</p> <p><b>Monitoreo:</b></p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> docentes de los CEBAS de la Región Callao</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Colectivo</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Contrastación de hipótesis</p>
		<p><b>Variable 2:</b> Clima laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Autor:</b> Julio Enrique Vásquez Mattos</p> <p><b>Año:</b> 2017</p> <p><b>Monitoreo:</b></p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> docentes de los CEBAS de la Región Callao</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Colectivo</p>	



### Anexos 04: Base de datos

#### BASE DE DATOS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	COMPROMISO AFECTIVO							COMP. DE CONTINUIDAD							COMP. NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	5	5	4	4	5	2	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	1
2	4	4	2	4	4	3	3	2	1	4	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2
3	4	5	4	5	5	4	5	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3
6	5	5	4	4	4	1	4	3	3	1	1	4	2	4	1	4	4	5	1	2
7	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	2	2	2	4	4	2	2	2
8	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2
9	5	5	4	5	5	4	5	4	1	2	2	3	1	2	1	5	5	4	3	1
10	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2
11	4	4	4	4	3	2	4	3	2	1	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
12	4	4	2	4	5	4	2	4	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	2	2
13	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3
14	2	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	2	2
15	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	2	3
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	5	2	4	5	5	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	4	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	1	4
20	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2
21	4	5	4	4	5	4	4	5	1	1	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	4	2	4	5	2	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
23	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4
24	5	5	5	5	4	4	5	4	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2
25	5	4	4	5	4	2	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1
26	4	2	2	5	5	4	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
27	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	4	2	2	2	4	5	4	2	2
28	2	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	1	2	2	4	5	4	1	3
29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2
30	4	4	5	5	5	4	4	4	2	1	2	4	4	2	5	2	4	4	2	4
31	4	4	5	5	5	4	4	5	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	1
32	3	1	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2
33	5	4	4	5	5	4	4	4	1	2	1	4	2	4	3	2	4	4	4	2
34	5	4	5	5	4	4	4	5	1	2	2	5	4	4	5	4	4	4	2	2
35	5	4	5	4	5	5	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	4	4	2	2
36	2	5	5	4	5	4	4	5	2	1	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2
38	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	2

39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
40	5	5	4	4	5	4	5	4	1	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1
41	1	1	4	5	5	4	4	5	1	2	1	5	5	2	2	4	4	4	5	2
42	5	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	3	2
43	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	2	3	4	5	5	5	2	2
44	4	4	3	5	5	4	5	3	2	2	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2
45	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	1	3	1	4	2	5	5	4	1	2
46	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2
47	4	5	5	5	4	4	5	4	2	1	2	4	2	1	2	2	4	4	3	2
48	2	5	5	4	2	2	5	5	5	2	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2
49	5	4	5	4	4	3	4	4	1	2	2	2	1	4	4	5	4	4	1	2
50	5	4	5	4	4	3	4	4	2	1	2	2	1	2	1	2	4	5	2	2
51	4	5	5	4	5	4	4	4	4	1	2	2	2	2	1	4	5	4	4	2
52	4	5	4	5	4	4	5	4	2	1	2	3	2	4	1	2	4	4	2	2
53	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	2	1	2	1	4	3	5	4	2	2
54	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2
55	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2
56	4	4	2	5	4	4	4	5	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
57	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2
58	4	4	5	4	4	3	1	4	1	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2
59	5	5	2	4	4	5	4	5	2	1	2	1	2	2	2	5	4	2	2	2
60	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	5	2	2	5	4	1	2
61	4	4	4	5	5	4	5	4	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	2	3
62	5	5	4	5	5	4	5	4	1	2	2	5	3	5	5	4	5	4	2	1
63	4	4	5	5	5	4	5	4	2	1	2	4	4	5	5	5	4	5	1	1
64	4	4	2	5	5	4	4	5	1	5	2	2	1	2	2	2	4	4	1	2
65	3	4	4	5	4	5	5	5	2	1	2	4	1	2	2	4	4	4	1	2
66	4	5	4	5	5	2	4	5	2	2	2	3	1	2	2	1	4	1	2	2
67	5	4	3	5	5	4	4	3	1	2	1	1	2	1	2	2	4	5	2	2
68	2	4	5	4	2	1	4	5	4	2	4	2	4	5	4	4	5	4	1	2
69	4	5	1	5	4	4	5	5	1	2	2	5	4	1	2	2	4	5	2	2
70	3	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	1	5	4	5	4	2	1
71	5	5	4	4	5	4	4	5	1	2	2	3	1	2	2	3	5	3	2	2
72	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	5	2	2	1	2	4	2	2	2
73	4	4	5	5	4	4	5	4	1	2	2	5	4	4	5	5	4	4	2	2
74	5	5	4	4	4	4	5	5	2	1	2	4	2	2	1	4	4	5	2	1
75	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	2	1	4	5	4	2	1
76	4	5	4	5	5	5	5	4	1	2	1	3	2	2	2	5	5	4	3	1
77	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4	2

BASE DE DATOS: CLIMA LABORAL

	CONTEX. ORGANIZATIVO						CONT. DEL TRABAJO					SIG. DEL GRUPO					APRE. GENERAL					
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	4	5	2
2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4
3	4	4	4	5	3	4	5	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	2	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4
5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3
6	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	2	5	1	2	5	4	5	4	2	4	4	1
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	4	2
9	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	2	5	5	4
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2
11	4	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	4	1	2	2	4	3	2	2	4	4	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3
14	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	5	5
15	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	5	4
16	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4
17	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4
18	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	1	2	2	4	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	2	4	2	2	3	4	2
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	2
22	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	5
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4
24	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4
25	4	4	4	2	4	4	5	3	2	2	2	5	1	1	5	5	4	2	2	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	4	2	4	2	2	1	4	2	2
27	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	2	5	5	4	2	2	4	4	2
28	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	5	4	4
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2
30	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4
31	2	2	3	1	2	3	5	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
32	2	2	3	1	2	2	4	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4
33	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	1	4	4	2	1	2	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	2	5	4	2	1	2	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	1	2	4	4	2	2	2	5	5	4
36	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	2

38	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
39	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4
40	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	2	5	5	5
41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	2	1	5	5	4	1	2	5	1
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	1	4	4	4	2	3	4	1
43	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	1	1	4	4	4	1	4	4	2
44	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	3	2	1	4	3	4	5
46	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	2
47	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	1	2	2	4	4	2	2	5	5	4
48	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	4	2
49	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	1	4	4	5	2	4	5	2
50	5	4	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	4	3	2	4	4	5
51	2	5	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	2	2	2	4	2	5	5	4
52	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	2	4	4
53	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	2	4	5	4	2	3	4	1
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3
55	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	3	4	2
56	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
57	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	5	5	4	2	2	4	2	2	4	4
58	5	2	4	2	3	2	4	3	4	3	1	1	1	4	5	4	2	5	4	2
59	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4
60	2	4	4	5	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	5	4
61	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	2	2	4	5	1	1	5	4
62	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	1	5	4	4
63	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	3	5	4	4	2	4	5	4	4
64	5	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	1	2	1	5	2
65	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	2	5	5	4	2	4	5	2
66	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	1	5	4	4	2	5	4	1
67	5	4	4	3	4	4	5	4	1	4	2	2	4	2	3	2	4	5	4	2
68	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	5	5	4	2	2	4	2	5	4	5
69	2	4	4	4	5	4	4	2	1	4	2	4	5	4	2	4	4	5	5	4
70	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	5	4	4
71	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	2	2	4	5	4	3	4	4	3
72	1	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	2
73	5	4	4	4	3	5	5	4	1	2	4	2	3	3	4	4	1	5	4	2
74	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	2	4	5	4
75	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	1	2	4	4	2	2	4	5	5
76	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	2	4	5	4
77	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	1

Base de datos en SPSS: data. Csv.

	V01_Pre g01	V01_Pre g02	V01_Pre g03	V01_Pre g04	V01_Pre g05	V01_Pre g06	V01_Pre g07	V01_Pre g08	V01_Pre g09	V01_Pre g10	V01_Pre g11	V01_Pre g12	V01_Pre g13	V01_Pre g14	V01_Pre g15	V01_Pre g16	V01_Pre g17	V01_Pre g18	V01_Pre g19	V01_Pre g20
1	4	3	4	5	5	4	4	5	2	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	1
2	4	4	2	4	4	3	3	2	1	4	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2
3	4	5	4	5	5	4	5	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3
6	5	5	4	4	4	1	4	3	3	1	1	4	2	4	1	4	4	5	1	2
7	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	2	2	2	4	4	2	2	2
8	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2
9	5	5	4	5	5	4	5	4	1	2	2	3	1	2	1	5	5	4	3	1
10	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2
11	4	4	4	4	3	2	4	3	2	1	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
12	4	4	2	4	5	4	2	4	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	2	2
13	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3
14	2	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	2	2
15	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	2	3
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	5	2	4	5	5	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	4	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	1	4
20	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2
21	4	5	4	4	5	4	4	5	1	1	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	4	2	4	5	2	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
23	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4
24	5	5	5	5	4	4	5	4	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2
25	5	4	4	5	4	2	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1
26	4	2	2	5	5	4	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
27	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	4	2	2	2	4	5	4	2	2
28	2	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	1	2	2	4	5	4	1	3
29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2

	V01_Pre g01	V01_Pre g02	V01_Pre g03	V01_Pre g04	V01_Pre g05	V01_Pre g06	V01_Pre g07	V01_Pre g08	V01_Pre g09	V01_Pre g10	V01_Pre g11	V01_Pre g12	V01_Pre g13	V01_Pre g14	V01_Pre g15	V01_Pre g16	V01_Pre g17	V01_Pre g18	V01_Pre g19	V01_Pre g20
30	4	4	5	5	5	4	4	4	2	1	2	4	4	2	5	2	4	4	2	4
31	4	4	5	5	5	4	4	5	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	1
32	3	1	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2
33	5	4	4	5	5	4	4	4	1	2	1	4	2	4	3	2	4	4	4	2
34	5	4	5	5	4	4	4	5	1	2	2	5	4	4	5	4	4	4	2	2
35	5	4	5	4	5	5	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	4	4	2	2
36	2	5	5	4	5	4	4	5	2	1	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
38	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	2
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
40	5	5	4	4	5	4	5	4	1	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1
41	1	1	4	5	5	4	4	5	1	2	1	5	5	2	2	4	4	4	5	2
42	5	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	3	2
43	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	2	3	4	5	5	5	2	2
44	4	4	3	5	5	4	5	3	2	2	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2
45	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	1	3	1	4	2	5	5	4	1	2
46	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2
47	4	5	5	5	4	4	5	4	2	1	2	4	2	1	2	2	4	4	3	2
48	2	5	5	4	2	2	5	5	5	2	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2
49	5	4	5	4	4	3	4	4	1	2	2	2	1	4	4	5	4	4	1	2
50	5	4	5	4	4	3	4	4	2	1	2	2	1	2	1	2	4	5	2	2
51	4	5	5	4	5	4	4	4	4	1	2	2	2	2	1	4	5	4	4	2
52	4	5	4	5	4	4	5	4	2	1	2	3	2	4	1	2	4	4	2	2
53	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	2	1	2	1	4	3	5	4	2	2
54	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2
55	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2
56	4	4	2	5	4	4	4	5	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
57	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2
58	4	4	5	4	4	3	1	4	1	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2
59	5	5	2	4	4	5	4	5	2	1	2	1	2	2	2	5	4	2	2	2
60	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	5	2	2	5	4	1	2

	V01_Pre g01	V01_Pre g02	V01_Pre g03	V01_Pre g04	V01_Pre g05	V01_Pre g06	V01_Pre g07	V01_Pre g08	V01_Pre g09	V01_Pre g10	V01_Pre g11	V01_Pre g12	V01_Pre g13	V01_Pre g14	V01_Pre g15	V01_Pre g16	V01_Pre g17	V01_Pre g18	V01_Pre g19	V01_Pre g20
61	4	4	4	5	5	4	5	4	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	2	3
62	5	5	4	5	5	4	5	4	1	2	2	5	3	5	5	4	5	4	2	1
63	4	4	5	5	5	4	5	4	2	1	2	4	4	5	5	5	4	5	1	1
64	4	4	2	5	5	4	4	5	1	5	2	2	1	2	2	2	4	4	1	2
65	3	4	4	5	4	5	5	5	2	1	2	4	1	2	2	4	4	4	1	2
66	4	5	4	5	5	2	4	5	2	2	2	3	1	2	2	1	4	1	2	2
67	5	4	3	5	5	4	4	3	1	2	1	1	2	1	2	2	4	5	2	2
68	2	4	5	4	2	1	4	5	4	2	4	2	4	5	4	4	5	4	1	2
69	4	5	1	5	4	4	5	5	1	2	2	5	4	1	2	2	4	5	2	2
70	3	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	1	5	4	5	4	2	1
71	5	5	4	4	5	4	4	5	1	2	2	3	1	2	2	3	5	3	2	2
72	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	5	2	2	1	2	4	2	2	2
73	4	4	5	5	4	4	5	4	1	2	2	5	4	4	5	5	4	4	2	2
74	5	5	4	4	4	4	5	5	2	1	2	4	2	2	1	4	4	5	2	1
75	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	2	1	4	5	4	2	1
76	4	5	4	5	5	5	5	4	1	2	1	3	2	2	2	5	5	4	3	1
77	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4	2

	V02_Pre g01	V02_Pre g02	V02_Pre g03	V02_Pre g04	V02_Pre g05	V02_Pre g06	V02_Pre g07	V02_Pre g08	V02_Pre g09	V02_Pre g10	V02_Pre g11	V02_Pre g12	V02_Pre g13	V02_Pre g14	V02_Pre g15	V02_Pre g16	V02_Pre g17	V02_Pre g18	V02_Pre g19	V02_Pre g20	V02_Pre g21	V02_Pre g22
1	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	4	5	2
2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4
3	4	4	4	5	3	4	5	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	2	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4
5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3
6	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	2	5	1	2	5	4	5	4	2	4	4	1
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	4	2
9	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	2	5	5	4
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2
11	4	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	4	1	2	2	4	3	2	2	4	4	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3
14	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	5	5
15	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	5	4
16	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4
17	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4
18	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	1	2	2	4	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	2	4	2	2	3	4	2
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	2
22	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	5
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4
24	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4
25	4	4	4	2	4	4	5	3	2	2	2	5	1	1	5	5	4	2	2	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	4	2	4	2	2	1	4	2	2
27	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	2	5	5	4	2	2	4	4	2
28	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	5	4	4
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2
30	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4



	V02_Pre g01	V02_Pre g02	V02_Pre g03	V02_Pre g04	V02_Pre g05	V02_Pre g06	V02_Pre g07	V02_Pre g08	V02_Pre g09	V02_Pre g10	V02_Pre g11	V02_Pre g12	V02_Pre g13	V02_Pre g14	V02_Pre g15	V02_Pre g16	V02_Pre g17	V02_Pre g18	V02_Pre g19	V02_Pre g20	V02_Pre g21	V02_Pre g22
31	2	2	3	1	2	3	5	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
32	2	2	3	1	2	2	4	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4
33	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	1	4	4	2	1	2	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	2	5	4	2	1	2	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	1	2	4	4	2	2	2	5	5	4
36	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	2
38	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4
39	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
40	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5
41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	2	1	5	5	4	1	1	2	5	1
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	1	1	4	4	4	1	2	3	4	1
43	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	2
44	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	2	1	4	4	3	4	5
46	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2
47	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	2	2	4	4	2	4	2	5	5	4
48	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2
49	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	3	1	4	4	5	4	2	4	5	2
50	5	4	3	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	1	2	4	3	2	2	4	4	5
51	2	5	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	1	2	2	2	4	4	2	5	5	4
52	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	2	4	4
53	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	1	2	4	5	4	1	2	3	4	1
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3
55	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	1	3	4	2
56	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
57	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	5	2	5	4	2	2	4	2	2	2	4	4
58	5	2	4	2	3	2	4	3	4	3	1	4	1	1	4	5	4	2	2	5	4	2
59	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4
60	2	4	4	5	4	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4

	V02_Pre g01	V02_Pre g02	V02_Pre g03	V02_Pre g04	V02_Pre g05	V02_Pre g06	V02_Pre g07	V02_Pre g08	V02_Pre g09	V02_Pre g10	V02_Pre g11	V02_Pre g12	V02_Pre g13	V02_Pre g14	V02_Pre g15	V02_Pre g16	V02_Pre g17	V02_Pre g18	V02_Pre g19	V02_Pre g20	V02_Pre g21	V02_Pre g22
61	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	2	2	2	4	5	4	1	1	5	4
62	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	2	4	4	4	5	4	1	5	4	4
63	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	2	3	5	4	4	2	2	4	5	4	4
64	5	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	1	5	4	4	4	1	2	2	1	5	2
65	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	3	2	5	5	4	1	2	4	5	2
66	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	5	2	1	5	4	4	2	2	5	4	1
67	5	4	4	3	4	4	5	4	1	4	2	3	2	4	2	3	2	1	4	5	4	2
68	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	5	1	5	4	2	2	4	2	2	5	4	5
69	2	4	4	4	5	4	4	2	1	4	2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	5	4
70	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	2	2	5	4	4
71	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	2	2	4	5	4	1	3	4	4	3
72	1	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	2
73	5	4	4	4	3	5	5	4	1	2	4	3	2	3	3	4	4	5	1	5	4	2
74	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	3	2	1	4	4	4	1	2	4	5	4
75	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	2	4	4	2	2	2	4	5	5
76	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	4	5	2	4	5	4
77	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	5	4	4	4	3	2	4	4	1

### Anexos 05: Base de datos de confiabilidad

	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42
1	2	1	2	2	2	1	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4
2	2	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5
3	1	2	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
4	2	2	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
5	2	2	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4
6	4	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4
7	1	1	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5
8	2	2	4	3	2	4	4	4	5	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	2	1	3	3	2	1	2	2
9	2	1	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	4	3	3
10	2	3	5	2	4	4	5	5	4	3	4	5	2	3	4	3	4	3	2	5	4	3	2	4	2	4	3	3	2	3	5	3	4
11	2	3	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	4	2	4	3	2
12	1	2	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
13	2	2	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
14	2	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5
15	1	2	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
16	2	3	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	4	2	4	3	2
17	2	1	2	2	2	1	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4
18	1	1	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5
19	2	3	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	4	2	4	3	2
20	1	2	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4

## Anexo 6

### Artículo Científico

#### Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao – 2017

Autor: Br. Julio Enrique Vásquez Mattos

Maestro en Administración de la Educación

E- mail:julio\_vasquez.12@hotmail.com

#### Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito conocer la relación del “Compromiso organizacional (CO) y Clima Laboral (CL) de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao – 2017”. El Tipo de investigación, es descriptiva correlacional, con una muestra de 77 docentes de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao – 2017”, con la aplicación de dos instrumentos a escala Likert, uno por cada variable, aplicados a un solo grupo muestral, cuyos resultados se evidencian en los datos condensados donde se pudo llevar a cabo un análisis descriptivo e inferencial, a través de medidas de frecuencia y contrastación de hipótesis con la prueba de Rho de Spearman, mediante el programa estadístico SPSS 24. Los resultados finales indican que compromiso organizacional, está relacionado directamente con el clima laboral según la prueba de contrastación de Spearman de 0,893\*\* representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo este resultados significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el Compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao, 2017.

*Palabras claves:* Compromiso Organizacional, Clima Laboral, Docentes.

#### Abstract

The purpose of this research work is to know the relationship of the "Organizational Commitment (CO) and Labor Climate (CL) of the Teachers of the Public Bables of the Callao Region - 2017". The type of research is descriptive correlational, with a sample of 77 teachers of the teachers of Public Bables of the Callao Region - 2017 ", with the application of two Likert-scale instruments, one for each variable, applied to a single group sample, whose results are evidenced in the condensed data where a descriptive and inferential analysis could be carried out, through frequency measurements and hypothesis testing with Spearman's Rho test, by means of the statistical program SPSS 24. The final results indicate that organizational commitment is directly related to the work climate according to the Spearman test of 0,893 \*\* representing a high correlation of the variables, and  $p = 0,00$  less than the level of significance of 0.05, this result being significant, so the null hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is accepted. It was concluded that the results obtained have a significant relationship between the Organizational Commitment and the Work Climate in the teachers of the Public CEBAS of the Callao Region, 2017.

*Keywords:* Organizational Commitment, Work Climate, Teachers

## Introducción

El Compromiso Organizacional es un factor principal para la gestión de los recursos humanos( RR,HH), por cuanto posibilita el análisis de la lealtad y el vínculo de los empleados con su institución, de este modo se identifican y responsabilizan en la organización en que laboran (compromiso actitudinal).

Lo que se debe lograr es que los trabajadores en base a sus propios intereses puedan identificarse con la organización en donde se encuentran, que exista un compromiso de continuidad, ya que si se percibe altos niveles de compromiso de su parte será mucho más fácil mantener tanto las ventajas así como las capacidades colectivas generales y duraderas de la organización (Forehand y Gilmer, 1965, Citado en Escat: 2007).

Esto no escapa a nuestra realidad, puesto que así también hay investigaciones en las instituciones educativas de nuestra ciudad limeña en donde destaca la falta de compromiso por parte de los docentes de estas organizaciones, tal es el caso de los CEBAS Públicos de la Región Callao 2017, donde se ha observado la falta de compromiso de los docentes, no se cumple con lo solicitado, igualmente las relaciones interpersonales no son adecuadas, no hay solidaridad entre sus miembros, por tal motivo la presente investigación pretende conocer si existe relación entre el Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao.

Luengo (2013), realizó una investigación para conseguir el grado de magister titulada Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial en la universidad de Zulia, Venezuela. Su objetivo general fue analizar la dependencia existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial, Municipio de Mara. Para lo cual se utilizó una técnica básica de tipo descriptiva – correlacional no experimental. Se trabajó con una muestra constituida por 49 individuos, 5 directores y 44 docentes. Para poder establecer la correlación se optó trabajar con el coeficiente de Spearman, obteniendo un valor de 0,726, lo cual es muy representativa. Los resultados expusieron la presencia de un clima organizacional mayor en los centros de educación inicial de dicho lugar, donde los docentes se percatan que sus decisiones no son tomadas en cuenta, obteniendo como conclusión general una dependencia alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial.

García y Segura (2014), realizaron una investigación con el nombre de Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay, Perú. Su objetivo fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Tomando una muestra de 65 docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas de dicho distrito. Se estimó que el clima organizacional tenía alguna relación con el desempeño de los docentes y que ambos factores se combinan para asegurar un servicio de calidad. Los resultados permitieron comprobar que entre el clima organizacional y el desempeño docente de las instituciones educativas existe una correlación moderada ( $\rho = .528$ ), pero muy representativa ( $p < .01$ ). Tanto el clima organizacional como el desempeño docente están entre los niveles alto y muy alto.

### **Compromiso organizacional.**

Allen y Meyer (1990), citado por Ramos, Martínez y Maldonado (2009), recalcan que:

El compromiso organizacional se puede clasificar en tres componentes: el compromiso afectivo, el compromiso de continuación y el compromiso normativo. El primer componente mencionado señala un vínculo emotivo con la organización en cuestión. El segundo componente nombrado se basa en continuar la convivencia para evitar la pérdida de la inversión inmersa en el trabajo. Finalmente, el tercer componente, se refiere a la relación basada en el sentido de la obligación o el deber de cada uno (p.49).

### **Clima laboral.**

Según Forehand y Gilmer; citados por Escat (2007), indican que:

La variable clima laboral es el conjunto de características objetivas de la organización que son perdurables y medibles, y que distinguen a una entidad laboral de otras. Son unos modos de dirección, unas reglas y medio ambiente físico, unos fines y unos procesos de contraprestación. Si bien en gran parte es importante la percepción individual, lo fundamental se sostiene en los índices de dichos rasgos (p. 108).

### **Problema general**

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017?

### **Objetivo general**

Determinar la relación del compromiso organizacional y el clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

## **Método**

**Diseño de estudio.** El diseño de investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal. Como ya adelantamos, este estudio es transversal porque se recopilan datos en un momento único o singular. Y es correlacional porque, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “se ha medido el nivel, grado o correspondencia entre las variables” (p.151). Además Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostienen que: “estos estudios establecen relaciones entre variables, sin necesariamente poseer sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales”. (p.155)

### **Muestreo.**

En la investigación se trabajará con toda la población, por lo cual será necesario un muestreo censal.

**Sujetos.** La muestra estuvo conformada por 77 docentes de los CEBAS pública de la Región Callao – 2017.

**Instrumentos.** El instrumento que se usará es el cuestionario que pertenece a la técnica de la encuesta, según Carrasco (2009) “los cuestionarios se basan en presentar a los individuos bajo estudio unas hojas que contienen una serie ordenada, coherente y sistemática de preguntas formuladas procurando la mayor precisión, claridad y objetividad para que sean resueltas del mismo modo” (p. 318).

## Resultados

**Prueba hipótesis general.** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

Tabla1

### *Correlación entre el compromiso organizacional y el Clima laboral*

		<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Clima laboral</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,893**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Contexto organizativo</b>	Correlación de Spearman	,893**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 1, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el clima laboral según la correlación de Spearman de 0,893 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

### **Hipótesis específica 1.**

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Tabla 2

### *Correlación entre el compromiso organizacional y el Contexto organizativo*

		<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Contexto organizativo</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,799**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Contexto organizativo</b>	Correlación de Spearman	,799**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 2, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el contexto organizativo según la correlación de Spearman de 0,799 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05,

siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

### Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Contenido de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Tabla 3

*Correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el Contenido de trabajo*

		Compromiso Organizacional	Contenido de trabajo
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,736**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Contenido de trabajo</b>	Correlación de Spearman	,736**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 3, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el contenido de trabajo según la correlación de Spearman de 0,736 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contenido de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

### Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el Significado de grupo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Tabla4

*Correlación entre el compromiso organizacional y el Significado de grupo*

		Compromiso Organizacional	Significado de grupo
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,848**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Significado de grupo</b>	Correlación de Spearman	,848**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77



En la tabla 4, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el significado de grupo según la correlación de Spearman de 0,848 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el significado de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

#### **Hipótesis específica 4.**

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017.

Tabla 5

*Correlación entre el compromiso organizacional y la Apreciación personal del individuo*

		<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Apreciación personal del individuo</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Correlación de	1	,867**
	Spearman		
	Sig. (unilateral)		,000
	N	77	77
<b>Apreciación personal del individuo</b>	Correlación de	,867**	1
	Spearman		
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	77	77

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

En la tabla 5, se observa que el compromiso organizacional está relacionado directamente con la apreciación del personal del individuo según la correlación de Spearman de 0,867 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

#### **Discusión**

En esta investigación los resultados alcanzados constatan lo planteado con el objetivo general, puesto que confirman que existe una relación entre el CO y el clima laboral, a través de la correlación de Spearman de 0,893, lo cual representa alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador, el cual planteaba que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Tejada (2016), quien en su investigación titulada: “Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública”, el autor demostró la existencia de una relación positiva débil, pero muy significativa entre el CO y el clima laboral de los colaboradores de dicha entidad pública. Ya que los trabajadores que

percatan un clima laboral agradable, son los mismos que muestran un mayor compromiso con su organización.

### Conclusiones

**Primera.** El compromiso organizacional, está relacionado directamente con el clima laboral según la correlación de Spearman de 0,893 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el Clima laboral en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

**Segunda.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con el contexto organizativo según la correlación de Spearman de 0,799 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contexto organizativo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017

**Tercera.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con el contenido de trabajo según la correlación de Spearman de 0,736 representando ésta una moderada correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta moderadamente significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el contenido de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

**Cuarto.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con el significado de grupo según la correlación de Spearman de 0,848 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluye de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el significado de trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

**Quinto.** El compromiso organizacional está relacionado directamente con la apreciación del personal del individuo según la correlación de Spearman de 0,867 representando ésta una alta correlación de las variables, y  $p=0,00$  menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se concluyó de los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la apreciación personal del individuo en los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao, 2017.

### Referencias

- Allen, N & Meyer, J. (1997). *Commitment in the workplace, (theory, research and Application*, London: Sege publications.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Escat, H. (2007). *Compromiso organizacional*. México: Editorial Trillas
- García G. y Segura L. (2014). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Huari*. Universidad Católica sedes Sapientiae, Lima, Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill. México DF. México.
- Luengo, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Universidad Zulia, Venezuela.
- Malaga, M. e Hinojosa, J. (2012). *Compromiso Organizacional y clima laboral de los docentes de la institución educativa general Emilio Soyer del Distrito de Chorrillos – Lima*. Lima: San Marcos.
- Ramos, A., Martínez-Serna, M. C. y Maldonado-Guzmán, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y Ciencia*, 17(44), 48–55.



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FORMATO DE SOLICITUD**

**SOLICITA:**

VISTO BUENO  
PARA EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

JULIO ENRIQUE VASQUEZ MATTOS con DNI N° 25515512  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en JUAN PAMIO II MZ O L 16 PARALAYLLO  
(Calle / Lote / Mz / Lote / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-01 del programa: MAESTRIA EN  
(Promoción) (Nombre del programa)

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION identificado con el código de matrícula N° 60915402  
(Código de matrícula) (Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recurre a su honorable despacho para solicitar lo siguiente:

EL VISTO BUENO PARA EMPASTADO

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponda de mi atenta solicitud por ser de justicia.



(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- TESIS ANULADA CORREGIDA
- COPIA DE RESOLUCION DIAMANTAL DEST.
- 
- 

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: 929422250  
Email: JULIO.VASQUEZ.12@ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VASQUEZ MATTOS JULIO ENRIQUE

D.N.I. : 25515512

Domicilio : UNIDAD GENTENAKO, BLOCK 35, P. 112 - CALLAO

Teléfono : Fijo : Móvil : 979977250

E-mail : JULIO\_VASQUEZ\_12@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

MAESTRO

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VASQUEZ MATTOS JULIO ENRIQUE

Título de la tesis:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DE  
LOS DOCENTES DE LOS CEBAS PÚBLICOS DE LA REGIÓN CALLAO  
2017

Año de publicación : 2017

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 05-06-2018

The screenshot shows the website of the ESCUELA DE POSGRADO (Graduate School) of the Universidad de los Andes. The page features a navigation bar at the top with the university's name and a search bar. The main content area displays the school's logo and name, followed by a list of resources or courses. On the right side, there is a sidebar with a list of resources and a table showing the percentage of resources available for each category.

Recursos de consideración	
25 %	
1	Investigación y desarrollo
2	Investigación y desarrollo
3	Investigación y desarrollo
4	Investigación y desarrollo
5	Investigación y desarrollo
6	Investigación y desarrollo
7	Investigación y desarrollo
8	Investigación y desarrollo
9	Investigación y desarrollo
10	Investigación y desarrollo





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **Compromiso Organizacional y clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao\_2017** del estudiante **Julio Enrique Vásquez Mattos** ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 3 abril del 2018

Dr. Nancy Elena Cuenca Robles

DNI: 08525952